



# EVALUATION

## DISKRIMINIERUNGSKRITISCHER WORKSHOPS



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

# INHALT

<b>WAS – WIESEO – WARUM?</b>	<b>3</b>
<b>ZIELPUBLIKUM UND ZWECK DES TOOLKITS</b>	<b>4</b>
<b>THEORETISCHER HINTERGRUND</b>	<b>5</b>
<b>METHODOLOGIE</b> WIE ANTI-DISKRIMINIERUNGSWORKSHOPS SINNVOLL EVALUIERT WERDEN KÖNNEN	<b>8</b>
<b>METHODEN UND TOOLS FÜR KURZZEIT-EVALUIERUNGEN</b>	<b>11</b>
<b>METHODEN UND TOOLS FÜR LANGZEIT-EVALUIERUNGEN</b>	<b>17</b>
<b>BEFRAGUNGEN MIT KREATIVEN EVALUIERUNGSMETHODEN</b>	<b>22</b>
<b>ANHANG</b> WAS IST DISKRIMINIERUNG?	<b>27</b>
<b>ÜBER DIE PROJEKT-PARTNER</b>	<b>30</b>

# WAS – WIESEO – WARUM?

## Was verstehen wir unter „Evaluierung“ und warum benötigen wir sie bei Anti-Diskriminierungs-Workshops?

Unter „Evaluierung“ verstehen wir die Anwendung von Methoden, mit denen beurteilt werden kann, ob und inwieweit eine Zielsetzung durch eine bestimmte Maßnahme erreicht wurde bzw. ob eine Maßnahme die gewünschten und beabsichtigten Auswirkungen hatte. Eine Maßnahme kann dabei von einem neuen Gesetz, über eine komplette sozialpolitische Linie bis hin zu einem speziellen Workshop über Anti-Diskriminierung reichen. Bei der Evaluierung werden Methoden aus der sozialwissenschaftlichen Forschung eingesetzt, die jedoch nicht auf schriftliche, standardisierte Evaluierungsformen reduziert werden sollten, wie dies in vielen Bereichen üblich ist. Eine Evaluierung kann nämlich durchaus mit kreativen Mitteln durchgeführt werden, um zu einer Vielzahl von Informationen über den Erfolg einer Maßnahme zu gelangen.

*„Evaluierungen werden aus vielen praktischen Gründen durchgeführt: als Entscheidungshilfe bei der Frage, ob Programme fortgesetzt, verbessert, ausgeweitet oder gekürzt werden sollen; zur Bewertung des Nutzens neuer Programme und Initiativen; zur Steige-*

*rung der Effektivität von Programmmanagement und -verwaltung und zur Erfüllung der Rechenschaftspflicht gegenüber Fördergebern“<sup>1</sup>. Diese Gründe lassen unter Umständen bei Kreativen und Prozessbeteiligten die Alarmglocken läuten, denn Schlagworte wie ‚Bewertung‘ und ‚Wirksamkeit‘ klingen zu sehr geschäftsorientiert. Die Evaluierung von Kreativ- und Anti-Diskriminierungs-Workshops kann jedoch helfen, herauszufinden, ob die Überführung von theoretischem Wissen über Anti-Diskriminierung in praktisches Wissen und Handeln funktioniert hat oder nicht. Darüber hinaus ist eine Evaluierung zur Qualitätskontrolle hilfreich – schließlich sind wir daran interessiert, gute Workshops anzubieten, die Veränderungen in unserer Gesellschaft bewirken. Evaluierung kann zudem einen transparenten Nachweis der Erfolge fördern, die ein kreativer Anti-Diskriminierungsworkshop erzielen kann.*

<sup>1</sup> Rossi, P., Freeman, H., & Lipsey, M. (2004). Evaluation: A systematic approach (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

# ZIELPUBLIKUM UND ZWECK DES TOOLKITS

Dieses Toolkit richtet sich an Lehrer\*innen, Trainer\*innen, Vermittler\*innen, Lehrende in der formalen und nicht-formalen Bildung, Projektleiter\*innen und -Koordinator\*innen, die oftmals nur über geringe Ressourcen verfügen, um eine ausführliche Evaluierung ihrer Formate durchzuführen.

Aufgrund der Ressourcenknappheit führen NGOs und Vereine die Evaluierung ihrer Trainings oft nicht oder auf traditionelle Weise (z.B. mithilfe standardisierter Fragebögen) durch. Mit diesem Handbuch wollen wir Trainer\*innen innovative Evaluierungstechniken mit auf den Weg geben – nicht nur für kurzfristige, sondern auch für längerfristige Evaluationen.

Das Handbuch unterstützt den\*die Leser\*in dabei, ...

- die Sinnhaftigkeit der Evaluierung von kreativen Anti-Diskriminierungsworkshops zu verstehen.
- eine Vorstellung von Umfang und Zielen der Evaluierung zu bekommen.
- Instrumente zur Bewertung von Anti-Diskriminierungsworkshops kennenzulernen.
- kreative Methoden zur Evaluierung von Anti-Diskriminierungsworkshops anwenden zu können.
- in der Lage zu sein, Kurz- und Langfristige-Evaluierungen von Anti-Diskriminierungsworkshops durchzuführen.
- den Grad der Selbstwahrnehmung von Teilnehmer\*innen in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung sowohl kurz- als auch langfristig bewerten zu können.

# THEORETISCHER HINTERGRUND

Eine Evaluierung beginnt eigentlich bereits vor dem Workshop: mit der Festlegung von Zielen für den Workshop – dies ist ein Standardverfahren bei der Planung eines Workshops. Die Evaluierung des Workshops zur Bewertung der Ergebnisse kann dann nach dem Workshop stattfinden. Manchmal werden die Begriffe „Ergebnis“ (engl. „outcome“) und „Wirkung“ (engl. „impact“) synonym verwendet. Diese beiden Begriffe beschreiben jedoch unterschiedliche Dinge und die Form ihrer Evaluierung unterscheidet sich, da sie unterschiedliche Zielgruppen in die Evaluierung miteinbeziehen. Auf den Unterschied zwischen Ergebnis und Wirkung werden wir später noch zurückkommen. Zunächst wollen wir erörtern, welche Aspekte eines Workshops evaluiert werden können.

## Welche Aspekte eines Workshops können evaluiert werden?

Wir haben bereits weiter oben im Text erwähnt, dass das Setzen von Zielen der erste Schritt jeder Evaluierung ist. Zielvorgaben werden während der Planung – also bereits vor der Durchführung des Workshops – festgelegt. Die Ziele sollten eine Antwort auf folgende Frage geben: „Was soll während des Workshops passieren und welche Ergebnisse wollen wir durch den Workshop erreichen?“

In einer Umfrage (nahestehender) Partnerorganisationen des Projekts „Creative Action against Discrimination“ – CaaD - haben wir herausgefunden, dass zwar viele Prozessbeteiligte Evaluierungen ihrer Workshops durchführen. Die Ziele, die sie sich setzen und anschließend evaluieren, beziehen sich jedoch vor allem auf die methodische und technische Umsetzung des Workshops sowie die Schaffung einer offenen Lernatmosphäre in ihren Workshops beziehen. Fragen wie „Die verwendeten Methoden waren für die Zielgruppe geeignet“ oder „Fragen und Beiträge aller Workshop-Teilnehmer\*innen wurden ernst genommen“ zielen auf diese Aspekte ab. Diese Ziele sind selbstverständlich notwendig, decken aber nur einen kleinen Teil der Qualitäts- und Erfolgskriterien eines Workshops ab. Neben einer Zufriedenheitsabfrage der Teilnehmer\*innen mit den Rahmenbedingungen, der Betreuung und den Themen des Workshops kann eine Evaluierung auch Lernerfahrungen sowie Verhaltensänderungen und Maßnahmen, die nach Absolvieren des Workshops ergriffen wurden, umfassen<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/evaluation-32471>

Folgende Ziele könnten bei einer Evaluierung unter die Lupe genommen werden:

Lernerfahrungen:

- Die Teilnehmer\*innen kennen die verschiedenen Dimensionen von Diskriminierung und Rassismus.
- Die Teilnehmer\*innen wissen über das Konzept sozialer Privilegien Bescheid.

Verhaltensänderungen:

- Die Teilnehmer\*innen wissen, wie wichtig es als Zeug\*in von Diskriminierung ist, einzugreifen.
- Die Teilnehmer\*innen reflektieren ihre eigene Identität.

Aufgrund des Workshops ergriffene Maßnahmen:

- Teilnehmer\*innen unterstützen Opfer von Diskriminierung oder Rassismus, wenn sie Zeug\*innen davon werden.
- Teilnehmer\*innen leiten ggf. auch rechtliche Schritte gegen Diskriminierung ein, wenn sie diese bei sich selbst oder bei anderen erleben.

Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen, den Methoden und den Themen des Workshops:

- Dauer und Zeitrahmen des Workshops sind angemessen.
- Die Workshop-Leitung geht auf die Bedürfnisse der Teilnehmer\*innen ein.

## Wie unterscheiden sich Ziel/Ergebnis/Wirkung?

Wie bereits weiter oben erwähnt, werden bei der Konzeption eines Workshops Ziele festgelegt, um

darauf aufbauend den Workshops so zu planen, dass dieser zur Zielsetzung des jeweiligen Gesamtprojekts beiträgt.

Das Ausmaß der Zielerreichung kann sehr unterschiedlich sein – hier bekommt die Unterscheidung zwischen Ergebnis (outcome) und Wirkung (impact) eine große Bedeutung.

Die beiden Begriffe Ergebnis und Wirkung werden oft vermischt und bekommen teilweise selbst in der (Fach)Literatur verschiedene oder sogar einander widersprechende Bedeutungen zugeschrieben.

Häufig wird unter einem Ergebnis ein tatsächliches, konkretes Resultat einer Intervention verstanden<sup>2</sup>. Ergebnisse sind in dem Sinne vordefiniert, als dass ein Workshop darauf ausgelegt ist, diese Ergebnisse zu erreichen. Sie sind somit die direkten Auswirkungen des Workshops auf die Teilnehmer\*innen, auf ihren Wissensstand oder auf Verhaltensänderungen.

Wirkung hingegen bezieht sich auf langfristige Effekte von Ergebnissen, ist umfassender angelegt und beschränkt sich nicht auf rein unmittelbar beobachtbare Verhaltensänderungen. Die Wirkung kann als die subjektive Auswirkung eines Ergebnisses auf den\*die Teilnehmer\*in betrachtet werden. Die Evaluierung dieser Auswirkungen erfordert in der Regel einen qualitativen Ansatz, mit dem sowohl subjektive Erfahrungen als auch eine Einschätzung der Veränderungen erfasst werden können. In dem oben zitierten Text gibt Harding ein Beispiel aus der Welt der öffentlichen Gesundheitsintervention: Nachdem sich eine Person über gesunde Ernährung informiert hat, ändert sie möglicherweise ihr Essverhalten und nimmt ab. Dies ist das Ergebnis ihres Tuns, denn diese Veränderung ist eine direkte Folge der Maßnahme. Im weiteren Verlauf können das veränderte Essverhalten und die Gewichtsabnahme bei dieser Person auch zu weniger Unsicherheit und mehr Freude führen. Dies ist die Wirkung der Gesundheitsintervention, da sie nicht direkt mit der Maßnahme selbst geplant war und von Natur aus persönlich und subjektiv ist.

2 Harding, A. (2014). What is the difference between an impact and an outcome? Impact is the longer term effect of an outcome. LSE Impact Blog. Retrieved 11.11.2021 from <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

Als weiteres Beispiel können wir eines aus dem Abschnitt zu den Arten von Zielen für Anti-Diskriminierungsworkshops heranziehen. Nehmen wir das Ziel: „Die Teilnehmer\*innen wissen über das Konzept sozialer Privilegien Bescheid“. Das Ergebnis dieses Ziels wäre, dass die Teilnehmer\*innen am Ende des Workshops tatsächlich über Wissen zu sozialen Privilegien verfügen. Die Wirkung eines Ziels könnte sich darin zeigen, dass dieses Wissen zu einem stärkeren Bewusstsein für Ungleichheit und zu einem größeren Interesse, sich für soziale Veränderungen einzusetzen, führt.

Dieses letzte Beispiel zeigt, dass sich die Ergebnisse primär auf die Teilnehmer\*innen eines Workshops beziehen, die Wirkungen aber auch andere Menschen betreffen können, die beispielsweise gar nicht an dem Workshop teilgenommen haben, oder auch eine ganze Gruppe bzw. die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit.

Wie bereits erwähnt, gibt es auch Forscher\*innen, die mit Wirkung ein unmittelbares Resultat eines Workshops und mit Ergebnissen langfristige Auswirkungen bezeichnen<sup>3</sup>. Auch wenn wir diese unterschiedlichen Begriffsdefinitionen anerkennen wollen, werden wir in diesem Toolkit auf die erstgenannte Definition von Ergebnissen als unmittelbares Resultat und Wirkung als langfristige, indirekte Auswirkungen zurückgreifen.

## Ablauf und Dauer einer Evaluierung

Im vorangegangenen Abschnitt haben wir gesehen, dass eine Evaluierung sowohl auf unmittelbare als auch auf langfristige Wirkungen ausgerichtet sein kann. Der Zeitpunkt, zu dem Evaluierungstools eingesetzt werden, und die Dauer der Evaluierung (mit oder ohne Wiederholung) stellen eine weitere Möglichkeit dar, Evaluierungen einzuordnen.

Wenn wir uns die Ergebnisse als kurzfristige Effekte eines Workshops vorstellen, neigen wir

3 Hughes, R., Black, C., Kennedy, NP. (2008) Public Health Nutrition Intervention Management: impact and Outcome Evaluation. JobNut Project, Trinity College Dublin. Retrieved 11.11.2021 from <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2014/10/27/impact-vs-outcome-harding/>

schnell dazu, eine Ergebnis-Evaluierung als kurzfristige Evaluierung und eine Wirkungs-Evaluierung als langfristige Evaluierung zu betrachten. Dies stimmt so jedoch nicht, da es zwar keine kurzfristige Evaluation von Wirkung geben kann, sehr wohl aber eine langfristige Evaluation von Ergebnissen und Wirkung eines Workshops.

Lernerfahrungen, Verhaltensänderungen oder sonstige Veränderungen, die sich infolge eines Workshops eingestellt haben, sind alles Indikatoren für einen erfolgreichen Workshop, die langfristig – also viele Wochen nach dem Workshop – beurteilt werden können. Instrumente der Langzeit-Evaluierung können über einen längeren

Zeitraum hinweg (z.B. Beobachtungen), wiederholt (z.B. Panel-Befragungen, bei denen dieselben Teilnehmer\*innen zu verschiedenen Zeitpunkten dieselben Fragen gestellt bekommen) oder einmalig durchgeführt werden, um alle Maßnahmen zu bewerten, die infolge des Workshops ergriffen worden sein könnten.

Mittels Langzeit-Evaluation der Ergebnisse könnte man einen Blick auf die Wirkung eines Workshops erhaschen, da die Wirkungsevaluierung jedoch einen anderen methodischen Ansatz erfordert, übersteigt sie den Umfang dieses Toolkits.

# METHODOLOGIE

## WIE ANTI-DISKRIMINIERUNGSWORKSHOPS SINNVOLL EVALUIERT WERDEN KÖNNEN

In diesem Kapitel befassen wir uns mit einigen Grundprinzipien bei der Ausgestaltung einer Evaluierung und wollen dabei zur Anwendung eines Methoden-Mix ermutigen. Am Ende des Kapitels stellen wir eine kurze Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Planung der Evaluierung eines Kreativ- bzw. Anti-Diskriminierungsworkshops vor.

### Grundprinzipien

Bei der Konzeption einer Workshop-Evaluierung kann es helfen, ein paar Grundsätze im Kopf zu haben, die bei der Auswahl und Anpassung der im Folgenden verwendeten Evaluierungstools unterstützen. Wir stellen hier nun einige dieser Grundsätze, die wir für besonders wichtig halten, genauer vor.

### Methoden müssen Zweck und Kontext angepasst sein

Am wichtigsten ist es, die Wahl von Evaluierungstools an die Gegebenheiten des Workshops anzupassen. Bei der Auswahl eines passenden Tools sollte man sich folgende Fragen stellen: Wer sind meine Teilnehmer\*innen? Wie ist der Rahmen des Workshops? Was möchte ich mit meiner Evaluierung lernen? Eine weitere wichtige Frage ist: Wie viel Zeit habe ich denn überhaupt für die Evaluierung? Evaluiere ich nach jeder Sitzung einer Workshop-Reihe oder nur ganz am Ende?

Nicht nur die Auswahl, sondern auch die Umsetzung einer Evaluierungsmethode sollte den Umständen angemessen sein. Das bzw. die gewählten Tools können ggf. angepasst werden, um den Bedürfnissen der Teilnehmer\*innen, der Workshop-Leitung und der verfügbaren Zeit besser gerecht zu werden. Bei Gruppen mit geringeren Sprachkenntnissen ist beispielsweise eine Methode, die auf Körper- oder Bildsprache setzt, besser geeignet als Methoden, bei denen die Teilnehmer\*innen etwas verschriftlichen müssen. Eine Methode, die eine schriftliche Antwort auf eine Frage verlangt, könnte jedoch so angepasst werden, dass die Ant-

wort eine Zeichnung sein kann.

### Teilnehmer\*innen-Perspektive

Bei der Gestaltung der Evaluierung muss man sich auch Gedanken machen, ob man eher auf quantifizierbare oder doch lieber auf qualitative Bezugsgrößen zur Messung des Erfolgs setzen möchte (z. B. die Eigenwahrnehmung der Teilnehmer\*innen hinsichtlich ihres erworbenen Wissens oder des veränderten Verhaltens). Bei den Methoden, die wir für dieses Toolkit zusammengestellt und getestet haben, haben wir uns für Letzteres (also einen qualitativen Ansatz) entschieden. In dem Bestreben, subjektive Einschätzungen einzuholen, folgen wir einer konstruktivistischen Philosophie, die davon ausgeht, dass die Realität von Menschen mitgestaltet wird und wir uns – statt für die eine, einzige objektive Realität – für die subjektive Wahrnehmung der Realität durch jede\*n Einzelne\*n interessieren sollten.

### Offenheit

Ergebnisoffenheit bedeutet, dass die Beurteiler\*innen eines Workshops nicht mit festen Vorannahmen – und der Hoffnung, ihre Erwartungen zu bestätigen – in den Prozess gehen sollten. Ein echtes Interesse an den Erfolgen des Workshops und Neugierde auf das Feedback der Teilnehmer\*innen sind somit notwendig.

Offenheit bedeutet auch, die Ergebnisse den an der Gestaltung des Workshops beteiligten Personen zugänglich zu machen. Die Auswertung sollte immer an die Workshop-Leitungen zurückfließen, sodass die Auswertung nicht nur Selbstzweck bleibt, sondern zur Verbes-



serung des Workshop-Designs beiträgt.

## Reflexion

Dieses Grundprinzip steht in Zusammenhang mit den oben genannten Punkten. Die Evaluierungsergebnisse sollten an die an der Gestaltung beteiligten Personen zurückfließen und zu einer laufenden kritischen Reflexion des Workshop-Designs führen. Die für die Gestaltung und Durchführung des Workshops verantwortlichen Personen sollten bereit sein, den Workshop entsprechend den Evaluierungsergebnissen laufend zu ändern bzw. anzupassen.

## Methoden-Mix

Die Verwendung verschiedener Arten von Evaluierungsinstrumenten ist notwendig, um ein breites Spektrum an Erfahrungen und Berichten der Workshop-Teilnehmer\*innen abzuholen. Wenn keine „objektiven“ oder „harten“ Fakten ausgewertet werden sollen, ist es wichtig, zu verschiedenen Zeitpunkten während des Workshops unterschiedliche Tools einzusetzen, um unterschiedliche Bemerkungen, Ansichten und Erfahrungen der Teilnehmer\*innen abzuholen. Der Einsatz unterschiedlicher Tools und Ansätze hilft dabei, ein breites Spektrum an Möglichkeiten zu testen und den Blick dafür zu öffnen, was funktioniert und was nicht.

Bei Kreativ-Workshops kann es auch hilfreich sein, kreative Methoden auszuwählen und einzubeziehen, die sich in den „Fluss“ des Workshops einfügen und nicht als reines Evaluierungselement auffallen. Dies kann die Teilnahme fördern und die Teilnehmer\*innen zu detaillierteren Berichten ermutigen.

Bei der Evaluierung können – wie bereits erwähnt – sowohl quantitative als auch qualitative Methoden eingesetzt werden. Diese Begriffe beziehen sich auf die Unterscheidung von zwei Ansätzen innerhalb der sozialwissenschaftlichen Forschung. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass in der quantitativen Forschung mit Zahlen, Zählungen und Bewertungen von Informatio-

nen gearbeitet wird, wohingegen bei qualitativen Ansätzen keine derartigen Methoden zum Einsatz kommen. Dieses Verständnis ist nur bedingt hilfreich. Wir können sagen, dass sich quantitative Methoden oft weniger das Ziel setzen, neues Wissen zu erforschen und zu finden, sondern vielmehr daran interessiert sind, bereits bestehende Annahmen zu überprüfen. Qualitative Methoden hingegen sind eher explorativ und wollen neues Wissen und neue Erkenntnisse generieren. Quantitative Methoden sind oft standardisiert (man denke an eine standardisierte Umfrage, bei der es nur begrenzte Antwortmöglichkeiten in Form einer Skala von 1 bis 5 gibt), wohingegen qualitative Methoden eine Vielzahl von Informationen sammeln und zunächst nicht den Umfang dessen begrenzen, was nützlich, interessant oder einbeziehungswürdig sein könnte.

Bei der praktischen Anwendung dieser Unterscheidung dürfen wir nicht vergessen, dass sich diese Prinzipien gegenseitig ergänzen können und die Auswahl einer Methode davon abhängt, was erforscht oder evaluiert werden soll. Zum Beispiel kann die Zufriedenheit der Teilnehmer\*innen mit den Workshop-Übungen mithilfe eines standardisierten Fragebogens evaluiert werden. Ziele, die Verhaltensänderungen der Teilnehmer\*innen betreffen, können weniger mit standardisierten Mitteln erforscht werden, sondern erfordern vielmehr die Einbeziehung qualitativer Ansätze. Daher empfinden wir es als wichtig, bei der Konzeption einer Workshop-Evaluierung auf einen Methodenmix zu setzen, der die Überprüfung aller Ziele, die man sich für den Workshop gesetzt hat, abdecken kann.

# Schritt-für-Schritt-Anleitung für eine Evaluierung

Hier finden Sie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, um einen Evaluierungsprozess Ihres eigenen Workshops zu starten:

1. Legen Sie Workshop-Ziele fest
2. Fragen Sie sich, welche Zielgruppe Sie mit ihren Aktivitäten ansprechen: Die Kenntnis Ihrer Zielgruppe ist der Schlüssel zur Anpassung und Auswahl der richtigen Evaluierungstools.
3. Entscheiden Sie, wie viel Zeit Sie für die Evaluierung aufwenden wollen und wann die Evaluierung durchgeführt werden soll: Um Veränderungen zu erkennen, könnten Sie bereits zu Beginn eines Workshops einen „Check-in“ durchführen – und schließlich am Ende und einige Zeit nach dem Workshop.
4. Entscheiden Sie, wer an der Evaluierung beteiligt ist und planen Sie die Durchführung: Wer führt die Evaluierung durch? Wer wertet die Ergebnisse aus? Was soll mit den Ergebnissen geschehen?
5. Wählen Sie die Methoden für Ihre Evaluierung: Für die Evaluierung verschiedener Ziele sind unterschiedliche Tools erforderlich – wir empfehlen einen Mix verschiedener Methoden.
6. Passen Sie die Evaluierungstools bei Bedarf an: Anpassung an Zielgruppe, an Zeit, Ort und andere Umstände
7. Führen Sie die Evaluierung vor/während/nach dem Workshop durch.
8. Tragen Sie die Ergebnisse der Evaluierung zusammen und analysieren Sie deren Bedeutung.
9. Melden Sie die Ergebnisse all jenen zurück, die an der Gestaltung und Durchführung des Workshops beteiligt waren.

# METHODEN UND TOOLS FÜR KURZZEIT-EVALUIERUNGEN

Im folgenden Kapitel stellen wir einige kreative Methoden zur Kurzzeit-Evaluierung von Workshops vor. Das bedeutet, dass Sie die genannten Tools entweder während oder direkt nach dem Workshop einsetzen können, um zu evaluieren, ob Sie mit Ihrem Workshop die gewünschten Ergebnisse erzielen konnten. Viele dieser Tools zielen darauf ab, Input von den Teilnehmer\*innen zu sammeln, ohne diesen niederschreiben zu lassen. Deshalb ist es für die Workshop-Leitung wichtig, sich während der Methodenanwendung Notizen zu machen, um die Erkenntnisse anschließend mit all jenen Personen teilen zu können, die an der Gestaltung des Workshops beteiligt waren.

## ÜBUNG #1

### Welches Lebensmittel bist du?

**Ziel:** Die aktuelle Stimmungslage und Ansichten der Teilnehmer\*innen zu verstehen und ihnen die Freiheit zu geben, so viel zu erzählen, wie sie im Moment wollen, ohne ihre Meinung direkt abgeben zu müssen.

**Zeit:** 3 Minuten für die Anleitung, 1 Minute/Frage

**Benötigte Materialien:** -

**Gruppengröße:** 3-12 Teilnehmer\*innen (bei mehr Teilnehmer\*innen **könnte es zu lang dauern**)

**Beschreibung:** Bitten Sie die Teilnehmer\*innen, sich in einen Kreis zu setzen und an ein Essen zu denken, das ihre derzeitigen Gefühle und Erfahrungen in Bezug auf den Workshop bzw. einen bestimmten Teil davon repräsentiert. Sie sollen eine Erklärung abgeben, warum sie diesen bestimmten Gegenstand gewählt haben, also könnten ihre Aussagen etwa so lauten: „Dieser Workshop war für mich wie (Name des Lebensmittels), weil...“

#### Tipps für die Workshop-Leitung:

- In heterogenen Gruppen (insbesondere bei kulturellen Unterschieden) kann diese Methode einerseits sehr aufschlussreich, aber auch unangenehm für einige der Teilnehmer\*innen sein.
- Die Methode kann für einen Abschlusskreis verwendet werden, sowohl on- als auch offline. Diese Aufgabe motiviert die Teilnehmer\*innen

in der Regel dazu, kreativ zu werden und auszudrücken, wie sie sich fühlen. Die Teilnehmer\*innen fangen unter Umständen auch an, auf die Essensauswahl der anderen zu reagieren („Das ist mein Lieblingsgericht!“), was den Gruppenzusammenhalt fördern kann.

## ÜBUNG #2

### Erwartungsabfrage

**Ziel:** Beurteilung, wie die Teilnehmer\*innen den Workshop wahrgenommen haben und ob ihre Erwartungen erfüllt wurden.

**Zeit:** 10 Minuten zu Beginn des Workshops; 20 Minuten nach Beendigung des Workshops

**Benötigte Materialien:** Papier

**Gruppengröße:** 10-15 Teilnehmer\*innen

**Beschreibung:** Zu Beginn des Workshops schreibt jede Person ihre eigenen Erwartungen an den Workshop auf. Nach Ende des Workshops überprüft jede\*r seine\*ihre früheren Erwartungen und kommentiert sie in der gesamten Gruppe. Wenn eine Person ihre Erwartungen nicht teilen möchte, kann er\*sie diese auf ein Blatt Papier schreiben.

### ÜBUNG #3

#### Eine gute Tat, die ich begehen kann

**Ziel:** Die Selbstwahrnehmung der Teilnehmer\*innen in Bezug auf Privilegien, Vorurteile und Diskriminierung evaluieren und sie zu aktiven Akteur\*innen formen.

**Zeit:** 10 Minuten

**Benötigte Materialien:** Plakat, Post-Its

**Gruppengröße:** beliebig groß

**Beschreibung:** Am Ende des Workshops schreibt jede\*r Teilnehmer\*in auf ein Post-It eine gute Aktion, die er\*sie zukünftig in seinem\*ihrem Alltag durchführen wird, um Rassismus und Diskriminierung entgegenzutreten. Die Teilnehmer\*innen kleben die Post-Its nacheinander auf ein Flipchart und teilen ihre Ideen mit der Gruppe.

---

### ÜBUNG #4

#### Fünf Finger

**Ziel:** Bewertung der Wahrnehmung verschiedener Aspekte des Workshops und des Gelernten durch die Teilnehmer\*innen.

**Zeit:** 10-20 Minuten, je nach Gruppengröße und Komplexität des Inputs

**Benötigtes Material:** Flipchart oder Tafel, Marker und Post-its (5 für jede\*n Teilnehmer\*in)

**Gruppengröße:** 5-15 Teilnehmer\*innen

**Beschreibung:** Am Ende des Workshops erhält jede\*r Teilnehmer\*in einen Marker und fünf Post-its und wird gebeten, für jeden Finger der Hand ein Post-it auszufüllen. Dabei steht jeder Finger für einen bestimmten Aspekt, der bewertet werden soll. Um den Teilnehmer\*innen zu helfen, können Sie eine große Hand an die Tafel zeichnen und die entsprechende Bedeutung eines jeden Fingers zum jeweiligen Finger dazuschreiben. Die Teilnehmer\*innen haben 5-10 Minuten Zeit, um über den Prozess nachzudenken und ihre Post-its zu beschriften. Dann kle-

ben sie diese auf die Tafel – zum jeweils passenden Finger. Die Teilnehmer\*innen können gebeten werden, währenddessen jenen Aspekt laut zu nennen, den sie für am wichtigsten halten. So entsteht ein kollektives Bild der Workshop-Bewertung und des Lernerfolgs der Gruppe. An dieser Stelle kann eine kurze gemeinsame Reflexion stattfinden bzw. die Teilnehmer\*innen können die Hand an der Tafel genauer anschauen und ihren Lernerfolg mit dem ihrer Mitschüler\*innen vergleichen.

#### Tipps für die Workshop-Leitung:

Mit geringfügigen Änderungen kann dieses Bewertungsinstrument an verschiedene spezifische Ziele angepasst werden. Es kann verwendet werden, um festzustellen, wie die Teilnehmer\*innen methodische Aspekte und das Funktionieren des Workshops wahrgenommen haben; es kann den Grad der Zufriedenheit, des Wohlbefindens und der Einbindung der Teilnehmer\*innen in die Aktivitäten, die Gruppen- und Beziehungsdynamik erfassen und spezielle Lernerfahrungen testen. Um das Instrument auf die eine oder andere Dimension auszurichten, müssen die Aspekte, die den einzelnen Fingern der Hand zugeordnet sind, ggf. verändert werden. Je komplexer der Input ist, desto mehr Reflexion braucht es und desto mehr Zeit sollte für die Reflexions- und Schreibphase eingeplant werden. Es ist möglich, dieses Tool in Online-Workshops zu verwenden, indem ein interaktives Whiteboard, wie Jamboard verwendet wird, auf dem die Teilnehmer\*innen synchron interagieren können.

---

### ÜBUNG #5

#### Individuelle Skulpturen

**Ziel:** Bewertung, wie die Teilnehmer\*innen den Workshop wahrgenommen haben. Diese Methode hilft dabei, ganz individuelle Gefühle, Wünsche und Ängste der Teilnehmer\*innen zu erfassen. Die Methode kann auch dazu verwendet werden, die Gruppendynamik, die Beziehungen zwischen den Teilnehmer\*innen während des Workshops und den Grad der Leichtigkeit und des Wohlbefindens der Gruppenmitglieder bei den Aktivitäten zu erfassen. Durch Anpassung des Inputs kann die Workshop-Leitung die Skulpturen-Methode auch

nutzen, um zentrale Erkenntnisse und Veränderungen bei den Teilnehmer\*innen anzusprechen.

**Zeit:** 15-30 Minuten (abhängig von der Gruppengröße, der Komplexität des Inputs und der behandelten Themen)

**Benötigtes Material:** keines, aber es sollte genügend Platz vorhanden sein, um sich zu bewegen

**Gruppengröße:** 10-25 Teilnehmer\*innen

**Beschreibung:** Die Workshop-Leitung bittet die Teilnehmer\*innen, sich in einen Kreis zu stellen. Die Teilnehmer\*innen müssen ihre Augen schließen und spontan mit ihrem Körper auf die Worte des\*der Trainer\*in reagieren. Diese Inputs können die Emotionen und Gefühle der Teilnehmer\*innen, die Atmosphäre in der Gruppe, ihre Zufriedenheit, Wünsche und Erwartungen für die nächsten Schritte des Trainings, das Gelernte uvm. betreffen.

Während der\*die Trainer\*in spricht, nehmen die Teilnehmer\*innen eine Körperhaltung ein, die ihre Gefühlslage repräsentiert. Dann können sie ihre Augen öffnen, während sie ihre Haltung, ihr „Bild“ und ihre Einstellung beibehalten. Sie können sich umsehen, innehalten, um die anderen Skulpturen zu betrachten, und sich denen nähern, die ihnen am nächsten oder ähnlich sind. Dann bilden sie kleine Gruppen von Skulpturen und zeigen diese der ganzen Gruppe. Die Teilnehmer\*innen, die die Skulpturengruppen sehen, geben dann jeder Skulpturengruppe einen Titel. Von hier aus kann eine kurze Synthese- und Reflexionsarbeit in der Gruppe beginnen, die auf den Ergebnissen der Skulpturarbeit basiert.

**Tipps für die Workshop-Leitung:** Die Teilnehmer\*innen sollten mit Techniken des Körperausdrucks ein wenig vertraut sein; andernfalls könnte es ihnen schwerfallen, ihre Ideen und Gefühle auszudrücken, und die Skulpturen werden unter Umständen weniger interessant. Falls Sie dieses Tool in einer Gruppe einsetzen möchten, die noch nicht mit Methoden des Körperausdrucks gearbeitet hat, kann es hilfreich sein, während des Trainings immer wieder kleine Übungen zum Körperausdruck (zur Auflockerung und Vorbereitung) einzubauen. Die letzte Phase dieses Werkzeugs

(Bildung von Skulpturengruppen), die aus der Theaterpraxis stammt, ist für Menschen, die aus verschiedenen Gründen keinen Körperkontakt mit anderen haben wollen, möglicherweise nicht geeignet. In diesem Fall können Sie bei der Zusammenstellung der Gruppenskulpturen auch eine Variante wählen, welche die Teilnehmer\*innen auffordert, Skulpturen zu schaffen, die keinen Kontakt mit anderen beinhalten. Bevor man gestaltende und körperliche Bewertungsmethoden durchführt, ist es immer wichtig, Bedenken und das Wohlbefinden der Teilnehmer\*innen auszuloten und ein Einverständnis zur Teilnahme an der Methode einzuholen.

Bei Methoden, die sich körperlicher und symbolischer Ausdrucksweisen bedienen, ist es für die Workshop-Leitung oft nicht einfach, eine klare und unmittelbare Vorstellung vom Feedback zu bekommen. Daher ist es wichtig, sich Zeit für die Reflexion innerhalb der Gruppe zu nehmen, um gemeinsame mit den Teilnehmer\*innen eine korrekte und gemeinsame Interpretation der dargestellten Skulpturen und Bilder zu erarbeiten. Außerdem empfehlen wir, die Skulpturen mit Fotos und Videos zu dokumentieren, um zu einem späteren Zeitpunkt nochmals einen Blick auf die Ergebnisse der Evaluierung werfen zu können.

Seien Sie kreativ! Sie können die Bewertung auf verschiedene Ziele ausrichten, indem Sie den Input erweitern und umgestalten. Wenn wir zum Beispiel die Lernatmosphäre bewerten wollen, könnten Sie als Input die Erstellung einer Skulptur anregen, die Folgendes darstellt

- wie sich die Teilnehmer\*innen in der Gruppe gefühlt haben
- ihre Beteiligung an den Aktivitäten
- ihre Beziehungen zu anderen
- die Atmosphäre in der Gruppe

... und so weiter.

Wenn Sie das Wissen oder das Erlernen neuer Instrumente zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung bewerten wollen, könnten Sie den Input in dieser Richtung formulieren:

*„Erstellen Sie eine Skulptur, die...*

- *einen neuen Weg darstellt, den Sie gelernt haben, um auf Diskriminierung zu reagieren bzw. dagegen vorzugehen,*
- *abbildet, wie (zuversichtlich) Sie sich jetzt fühlen, im Alltag gegen Diskriminierung vorgehen zu können*

- *anzeigt, wie bereit Sie sich fühlen, Ihre Stimme zu erheben und gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen,*
- *eine Veränderung aufzeigt, die Sie bei sich selbst festgestellt haben.“*

Sie können dieses Instrument auch einsetzen, um Veränderungen zwischen „vor“ und „nach“ dem Workshop zu erfassen.

---

## ÜBUNG #6

### Wie fühlst du dich bezüglich...?

**Ziel:** Evaluierung der Gefühle und Emotionen der Teilnehmer\*innen hinsichtlich der Schulung, der Lernatmosphäre und der Gruppendynamik, sowie ihres Empfindens, ihrer Zuversicht und ihrer Bereitschaft, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen (je nach primärem Ziel sollte der Input entsprechend angepasst werden).

**Zeit:** 15-30 Minuten, abhängig von der Gruppengröße

**Gruppengröße:** 8-15 Teilnehmer\*innen

**Benötigtes Material:** keines, aber es ist ausreichend Platz erforderlich, um im Kreis stehen zu können

**Beschreibung:** Die Teilnehmer\*innen stehen in einem Kreis. Der\*die erste Teilnehmer\*in (A) fragt eine\*n andere\*n Teilnehmer\*in (B): „Wie fühlst du dich bezüglich...?“ zu einem der zu bewertenden Punkte. B antwortet in wenigen Worten. Dann muss A die Worte von B mit seinem Körper darstellen. Die beiden Personen neben A müssen sofort ein weiteres Bild erzeugen, welches das Gesehene und Gehörte widerspiegelt oder darauf reagiert. In der nächsten Runde stellt B einem\*einer anderen Teilnehmer\*in die gleiche Frage.

**Achtung:** Die Teilnehmer\*innen sollten mit Techniken des Körperausdrucks ein wenig vertraut sein; falls nicht, kann es hilfreich sein, sie während des Trainings mit Übungen vorzubereiten. Das Tool könnte in Umgebungen problematisch sein, in denen physischer Kontakt zwischen den Teilneh-

mer\*innen schwierig ist. In diesem Fall ist es ratsam, eine berührungslose Alternative zu wählen.

**Tipps für die Workshop-Leitung:** Dieses Instrument eignet sich eher, um Gefühle zugänglich zu machen und auszutauschen, und weniger für den Ausdruck intellektueller Konzepte. Es kann jedoch dazu verwendet werden, die individuelle und gruppenspezifische Wahrnehmung des Gelernten zu bewerten.

Um spezifische Ziele zu erfassen, sollten Sie darauf achten, dass Sie präzise Angaben machen. Dazu sollten Sie klären, worauf sich die Frage „Wie fühlst du dich bezüglich...?“ bezieht, und sie entsprechend ausarbeiten.

Zum Beispiel: „Wie fühlst du dich nach der Teilnahme an diesem Workshop bezüglich...“

- über Rassismus und Diskriminierung?
- über deine Privilegien?
- über dein Vorgehen, wenn du Zeuge von Diskriminierung wirst?
- über dein Vorgehen, im Alltag gegen Rassismus und Diskriminierung Stellung zu beziehen?

Es ist wichtig, sowohl die verbalen Antworten als auch die körperlichen und expressiven Reaktionen der Teilnehmer\*innen zu notieren und zu dokumentieren. Fotos und Videos können dabei hilfreich sein.

Diese Methode ermöglicht es uns, den Grad der emotionalen Eingebundenheit der Teilnehmer\*innen zu beurteilen. Daher kann sie auch als Nachbesprechungsinstrument am Ende oder in der Mitte des Trainings eingesetzt werden, insbesondere nach eventuell triggernden oder emotional intensiven Sitzungen, wie sie in Anti-Diskriminierungstrainings vorkommen können.

---

## ÜBUNG #7

### Ich nehme mit mir, ich lasse hier

**Ziel:** Bereitstellung eines Instruments zur Selbsteinschätzung sowie zur Beurteilung der Lernergebnisse und möglicher Veränderungen bei den Teilnehmer\*innen

**Zeit:** 15-30 Minuten, je nach Größe der Gruppe

**Gruppengröße:** 10-20 Teilnehmer\*innen

**Benötigtes Material:** zwei Boxen sowie Zettel oder Karten (Sie können die Aktivität aber auch mündlich durchführen oder auf ein Poster/eine Tafel niederschreiben)

**Beschreibung:** Am Ende der letzten Sitzung werden die Teilnehmer\*innen aufgefordert, über die Erfahrungen des Workshops nachzudenken. Sie erhalten zwei Zettel: Auf dem einen sollen sie eine Sache aufschreiben, die sie aus dem Workshop mitnehmen (eine Erkenntnis, ein Werkzeug, eine Veränderung usw.), auf dem anderen sollen sie etwas aufschreiben, das sie hinter sich lassen wollen (eine frühere Überzeugung, ein Missverständnis, ein Vorurteil oder etwas, das sie nicht mehr brauchen). Dann sollten sie die Zettel in zwei verschiedene Kästchen legen, ein „Ich nehme“- und ein „Ich lasse“-Kästchen. Wenn alle fertig sind, liest die Workshop-Leitung laut vor, was in den Kästchen steht, und fragt, ob es irgendwelche Anmerkungen oder Kommentare gibt. Anschließend kann eine kurze Gruppenreflexion stattfinden.

**Tipps für die Workshop-Leitung:** Es ist wichtig, den Teilnehmer\*innen genügend Zeit zum Nachdenken und Schreiben zu geben. Vermeiden Sie es, diese Phase zu überstürzen, da es sich um einen Moment der Zusammenführung und Ausgestaltung der Erfahrungen handelt. Den Teilnehmer\*innen empfehlen wir, präzise und konkrete Antworten zu geben. Es ist auch möglich, dieses Tool an ein Online-Setting anzupassen, indem ein digitales Whiteboard verwendet wird. Das Tool kann auch als Zwischen- und Prozessbewertung nach jeder Workshop-Sitzung eingesetzt werden. In diesem Fall können jedem\*r Teilnehmer\*in von der ersten Sitzung an zwei Umschläge zur Verfügung gestellt werden, in die Kärtchen hineingegeben und am Ende jeder Workshop-Sitzung herausgenommen werden können.

---

## ÜBUNG #8

### Die neue Zukunft visualisieren

**Ziel:** Testen, ob die Teilnehmer\*innen bereit sind, eine während des Workshops entstandene Idee der Veränderung umzusetzen.

**Zeit:** 15-30 Minuten, je nach Größe der Gruppe

**Gruppengröße:** 10-25 Teilnehmer\*innen

**Benötigtes Material:** Keines, aber es sollte ausreichend Platz vorhanden sein, damit sich die Teilnehmer\*innen bewegen können

**Beschreibung:** Die Teilnehmer\*innen suchen sich einen sicheren Platz und beginnen, sich mit geschlossenen Augen zu entspannen. Der\*die Trainer\*in kann ihnen dabei mit Musik helfen oder sie bei der Körperentspannung anleiten. Wenn sie entspannt sind, bittet der\*die Trainer\*in sie, über den Workshop nachzudenken und eine mögliche Veränderung auszuwählen, die sie in naher Zukunft vornehmen möchten. Geben Sie ihnen Zeit, sich eine konkrete Situation in der Zukunft vorzustellen, und bitten Sie sie dann, Details zu visualisieren, z. B. den Raum, die Menschen in der Umgebung, Farben, Geräusche, Gerüche usw.! Bitten Sie die Teilnehmer\*innen nach einer Weile, sich in die Szene hineinzusetzen (sie nicht von außen zu betrachten) und die aufkommenden Gefühle zu spüren. Lassen Sie sie eine Zeit lang experimentieren. Bitten Sie sie am Ende, tief zu atmen und den Entspannungszustand zu verlassen. Geben Sie denjenigen Raum, die ihre Gefühle mitteilen möchten.

**Tipps für die Moderation:** Das Eintauchen in die Situation kann bei den Teilnehmer\*innen starke Emotionen hervorrufen, daher sollten Sie ihnen Raum geben, sich über das Geschehene auszutauschen, und aufmerksam bleiben.

Für einige kann es schwierig sein, von der Perspektive des\*der Beobachter\*in in die des\*der Beteiligten überzugehen; Sie können auf diese Schwierigkeit aufmerksam machen und die Teilnehmer\*innen einladen, es ohne Stress oder ein Gefühl von Verpflichtung zu versuchen.

---

## ÜBUNG #9

### Die Zielscheibe

**Ziel:** Evaluierung, inwieweit die erwarteten Lernergebnisse erreicht wurden

**Zeit:** 10 Minuten am Ende des Workshops

**Benötigte Materialien:** Flipchart-Papiere, Stifte

**Gruppengröße:** beliebige Größe

**Beschreibung:** Zeichnen Sie auf große Papierbögen konzentrische Kreise (ähnlich einer Zielscheibe beim Darts). Schreiben Sie oben auf jedes Blatt eine Aussage über die Ergebnisse des Workshops, z. B. „Ich habe meine Privilegien überdacht“ oder „Ich habe neue Verhaltensweisen in diskriminierenden Situationen entdeckt“ usw. Bitten Sie die Teilnehmer\*innen zu markieren, inwieweit sie der Aussage zustimmen, indem sie einen Punkt (einstimmig) auf das Papier setzen: je mehr sie der Aussage zustimmen, desto näher zur Mitte sollte der Punkt platziert werden.

**Tipps für die Workshop-Leitung:** Wenn nicht beabsichtigt ist, die Evaluierung anonym zu halten, können die Ergebnisse in einem Austauschkreis oder einer Diskussion weiter untersucht werden, um von den Teilnehmer\*innen detailliertere Informationen zu erhalten.

---

## ÜBUNG #10

### Tagebuch

**Ziel:** Steigerung der Reflexivität und Kreativität; Erstellen eines Ergebnisses am Ende des Workshops

**Zeit:** 10-15 Minuten am Ende eines jeden Workshop-Tages

**Benötigte Materialien:** Notizbücher und Stifte für jede\*n Teilnehmer\*in

**Gruppengröße:** beliebig groß

**Beschreibung:** Jede\*r Teilnehmer\*in erhält ein Notizbuch, das er\*sie nach jedem Workshop als Tagebuch benutzen soll. Nach jeder Sitzung des Workshops gibt es Zeit zum Schreiben in das Notizbuch. Die Teilnehmer\*innen werden gebeten, kurz niederzuschreiben, was sie an diesem Tag gefühlt haben, was sie gedacht haben, welche neuen Dinge sie entdeckt haben, welche Übungen ihnen gefallen oder nicht gefallen haben, was sie über die Gruppe denken, wie sie sich selbst inner-

halb der Gruppe sehen usw. Versichern Sie den Teilnehmer\*innen, dass niemand außer ihnen das Niedergeschriebene sehen wird. Gegen Ende der Workshop-Reihe bitten Sie alle, einen Output aus den Notizen in ihrem Tagebuch zu erstellen. Dieser Output kann ein Monolog, ein kleines Theaterstück oder eine Art von Performance sein.

Die Teilnehmer\*innen sollen das Tagebuch als Ausgangspunkt verwenden, aber auch Wissen, Techniken und Übungen nutzen, die sie während der Workshops gelernt und ausprobiert haben.

**Tipps für die Workshop-Leitung:** Geben Sie den Teilnehmer\*innen ausreichend Zeit zum Schreiben und Reflektieren! Wir haben dieses Evaluierungsinstrument erfolgreich in einem Theaterworkshop eingesetzt, der sich mit Identität beschäftigte. Die Teilnehmer\*innen setzten die erlernten Theater-techniken ein und inszenierten am letzten Tag jeweils eine 2-minütige Aufführung. Diese Aufführungen waren überraschend kreativ und ermöglichten es der Workshop-Leitung zu sehen, wie die Übungen wahrgenommen wurden, und boten gleichzeitig die Möglichkeit zu bewerten, welche Techniken als am effektivsten beurteilt wurden.



# METHODEN UND TOOLS FÜR LANGZEIT-EVALUIERUNGEN

Während der Forschungsphase recherchierten wir zunächst innerhalb unserer Projekt-Partnerschaften und stellten fest, dass es bei uns allen allgemein an einer langfristigen Evaluierung fehlte, und wir entdeckten ähnliches bei den Expert\*innen-Interviews. Aus irgendeinem Grund sind Vermittler\*innen und Trainer\*innen in der Welt der Anti-Diskriminierung, zu der wir gehören, oft fest davon überzeugt, dass unsere Aktivitäten wirksam sind, wenn sie den Teilnehmer\*innen gefallen. Wir glauben an die Methoden, die wir anwenden, und gehen davon aus, dass sie unseren Zielen dienen. Dies kann das Ergebnis einer erkenntnistheoretischen Voreingenommenheit sein, die auf der impliziten Annahme beruht, dass die verwendeten Tools per se wirksam sind, ohne den menschlichen Faktor in den Blick zu nehmen, da wir in einer Kultur mit einem Vertrauen in Technologie leben.

## Vorteile einer Langzeit-Evaluation

Anti-Diskriminierungs-Trainer\*innen müssen überprüfen, ob ihre Workshops und andere Maßnahmen langfristig wirksam sind. Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass die Teilnehmer\*innen in ihrem Leben noch viele andere Einflüsse als den Workshop erfahren. Die Bewertung der Langzeitfolgen unserer Maßnahmen ermöglicht es uns jedoch, die Wirksamkeit unserer Workshops zu verbessern und die Ergebnisse mit anderen Fachkräften und Trainer\*innen zu teilen.

Darüber hinaus verbessert die Analyse der Langzeitfolgen (sowohl der Ergebnisse als auch der Wirkung) unsere Methodik und erhöht das Bewusstsein für die Bedeutung von Evaluierung.

Auf den nächsten Seiten erläutern wir drei Methoden für die langfristige Evaluierung von Ergebnissen (auch wenn die Wirkung ein weiterer Bereich ist, der bei der Evaluierung untersucht werden kann, haben wir uns – wie in Kapitel 3 erläutert – dafür entschieden, uns auf die Ergebnisse zu konzentrieren).

## “MSC – Most Significant Change“ - Die wesentlichste Veränderung

Da das Ziel jedes Projekts darin besteht, eine Veränderung herbeizuführen, wird mit dieser Methode versucht, diese Veränderungen zu erfassen, und zwar auf Grundlage der Selbstwahrnehmung statt neutraler Beobachtung. Die

Veränderung kann dabei alles sein, was auf individueller, gruppenbezogener oder institutioneller Ebene, im intellektuellen, emotionalen, körperlichen oder verhaltensbezogenen Bereich geschieht. Es wird davon ausgegangen, dass die Wahrnehmung der beteiligten Personen wichtiger ist als „objektive Daten“, vor allem wenn es um Veränderungen in der Gesellschaft und bei den Menschen geht und nicht um die physische Welt. Most Significant Change (im Folgenden: MSC) zielt darauf ab, subjektive Geschichten über Veränderungen zu sammeln und die Diskussion zwischen den Beteiligten über die gesammelten Geschichten zu erleichtern.

MSC wird in seiner ursprünglichen Form für langfristige Projekte (die mehrere Monate oder Jahre dauern) und nicht für kürzere Aktivitäten, wie einen Workshop eingesetzt, da die Veränderungen in der Regel Zeit brauchen, um wahrgenommen zu werden. Wir sind jedoch der Meinung, dass das Instrument an verschiedene Aktivitäten angepasst werden kann, wobei sein wesentlicher Ansatz und die Basis seiner Struktur erhalten bleiben. Ein solches Beispiel ist die Verwendung von MSC in Kombination mit der „Partizipativen Video-Methode“, die wir weiter unten beschreiben werden. Wir ermutigen die Leser\*innen, ihre eigenen Wege zu finden, MSC kreativ an die Formate anzupassen, die für ihre spezifischen Aktivitäten, Zielgruppen und methodischen Hintergründe geeignet sind. MSC wurde erfunden, um einige der Herausforderungen zu meistern, die mit der Evaluierung eines

komplexen, partizipativen Programms zur ländlichen Entwicklung in Bangladesch verbunden waren<sup>1</sup>, und wird heute von vielen internationalen Entwicklungsorganisationen eingesetzt. Es stellt eine radikale Abkehr von herkömmlichem Monitoring mittels quantitativer Indikatoren dar, welches in diesem Sektor üblich ist. MSC setzt auf eine regelmäßige Sammlung und partizipative Interpretation von „Geschichten“ über Veränderungen anstelle von vorher festgelegten quantitativen Indikatoren.

Dieses Instrument sieht mehrere Zyklen der Sammlung von Geschichten über Veränderungen vor, die von einer Bewertungsgruppe verwaltet werden, die die Geschichten von den wichtigsten an einem Projekt beteiligten Akteuren einholt.

MSC hat in der Regel sieben Schlüsselschritte (Davies, 1996), die wir hier jedoch nicht erläutern, da wir versuchen, die Methode – die ursprünglich bei Entwicklungsprogrammen in Verwendung war – an den Bereich der Anti-Diskriminierung anzupassen. Wir schlagen stattdessen die folgenden Schritte vor:

**1. Wählen Sie Veränderungsbereiche**, die Sie beobachten wollen: Veränderungsbereiche sind die Kategorien der Veränderung, die zur Unterscheidung verschiedener Arten von Geschichten verwendet werden. Wir schlagen vor, auf eine Kreativitätstechnik wie Brainstorming zurückzugreifen, ähnliche Ideen zu gruppieren und den Bereich mit den meisten Gemeinsamkeiten auszuwählen. In der Anti-Diskriminierungsarbeit können „Veränderung des Wissens über Diskriminierung“ oder „Fähigkeiten, Diskriminierung zu erkennen“ oder „Wahrnehmung unserer eigenen Einstellung“ oder „Tendenz, auf eine rassistische Handlung zu reagieren“ usw. ein Bereich sein.

Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen, Verhalten, Partizipation, Empowerment können die Makrobereiche sein, die in einem Projekt als wichtig erachtet werden. Es kann auch eine Option sein, das Thema der Geschichten bewusst offen zu lassen, indem man die Frage als „die größte Veränderung in deinem Leben...“ formuliert.

**2. Bilden Sie eine Auswahlgruppe.** Die Auswahlgruppe leitet den MSC-Prozess und trifft eine Auswahl unter den gesammelten Geschichten. Es kann sich dabei um die Gruppe der Teilnehmer\*innen zusammen mit der Workshop-Leitung handeln, die Auswahlgruppe kann aber auch an den jeweiligen Kontext angepasst werden.

**3. Starten Sie den Prozess.** Es gilt nun noch zu entscheiden, wie lange wir Geschichten sammeln und den Prozess vorantreiben wollen. Der Prozess umfasst ursprünglich mehrere Runden des Sammelns von Geschichten, der Auswahl und des Feedbacks an die Stakeholder – gleichzeitig kann es bei der Auswertung von Kurzzeit-Workshops auch eine Option sein, nur eine Runde dieser Schritte durchzuführen.

#### 4.1 Sammeln von Geschichten

Geschichten bedeutsamer Veränderungen werden von denjenigen gesammelt, die am unmittelbarsten beteiligt sind, wie z.B. von Workshop-Teilnehmer\*innen, Workshop-Leitung, Migrant\*innenverbänden, antirassistischen Organisationen und Projektmitarbeiter\*innen. Die Geschichten werden mit Hilfe einer einfachen Frage gesammelt:

„Was war deiner Meinung nach im letzten Monat (oder länger) die wichtigste Veränderung, die dir durch das Projekt widerfahren ist?“

Auch eine Vorlage mit einigen Schlüsselfragen kann beim Sammeln von Geschichten helfen:

- Wo/wann/in welchem Bereich hat der MSC stattgefunden?
- Was ist konkret passiert, was war die Veränderung?
- Warum glaubst du, dass diese Veränderung von Bedeutung ist?
- Welchen Unterschied hat die Veränderung bereits gemacht/wird die Veränderung in Zukunft machen?

#### 4.2 Auswahl

Nach der Sammlung der Geschichten wählt die Auswahlgruppe diejenige mit der bedeutendsten Veränderung aus. Die Auswahlkriterien sollten vor Beginn in der Auswahlgruppe beschlossen/erörtert werden, können sich aber auch im Laufe des Prozesses ändern. Eine Einigung wird in der Regel durch einen wiederholten Abstimmungs- und Diskussionsprozess erzielt. Wenn sich die Gruppe

<sup>1</sup> Davies, R. J. (1996). An evolutionary approach to facilitating organisational learning: An experiment by the Christian Commission for Development in Bangladesh. Swansea. UK: Centre for Development Studies, [online]: <http://www.swan.ac.uk/cds/rd/ccdb.htm>.

nicht für eine Geschichte entscheiden kann, werden entweder zwei Geschichten ausgewählt oder keine. Nach jeder Auswahl einer Geschichte werden die Kriterien, die zur Wahl geführt haben, aufgezeichnet und allen interessierten Akteur\*innen mitgeteilt, sodass jede nachfolgende Runde der Geschichtensammlung und -auswahl vom Feedback der vorherigen Runde inspiriert sein kann. Manchmal kann es sinnvoll sein, für jeden gewählten Bereich eine Geschichte herauszusuchen (siehe Schritt 1).

#### 4.3 Rückmeldung

Nach der Auswahl wird ein Bericht an alle beteiligten Stakeholder verschickt, um sie über die Ergebnisse zu informieren. Der Bericht kann auch auf eine einnehmendere und kreativere Weise erstellt werden, z. B. durch die Organisation von Sitzungen zur Diskussion der Ergebnisse des Prozesses. Man kann auch ein Dokument mit allen Geschichten inklusive der Gründe für die Auswahl der Geschichten und mit den Bereichen der Veränderung erstellen. Dieses Dokument hilft bei der Bewertung der Projektergebnisse, bei der Verbesserung des Prozesses und beim Aufzeigen von Unterschieden in den Werten und Prioritäten der verschiedenen Beteiligten.

#### Vor- und Nachteile der Methode

In der Literatur werden folgende negative und positive Aspekte von MSC angeführt:

**Nachteile:** Als Hauptprobleme werden in der Literatur der Zeitaufwand für die Durchführung des Verfahrens sowie die Notwendigkeit, ein System zur Gewährleistung von Vertraulichkeit zu entwickeln, genannt. Manche Menschen mögen auch den Wettbewerbsaspekt des Prozesses nicht und sind enttäuscht, wenn ihre Geschichten nicht ausgewählt werden.

Um die Voreingenommenheit des MSC zugunsten positiver Veränderungen abzuschwächen, können wir einen weiteren Bereich mit der Bezeichnung „Lessons Learned“ einbeziehen, um sicherzustellen, dass jede\*r Projektbeteiligte\*r in jeder Auswahlphase mindestens eine negative Geschichte präsentiert. Es scheint mehr Potenzial zu geben, aus den schlechten Geschichten zu lernen. Deshalb regen Expert\*innen an, auch diese Geschichten zu sammeln.

Mögliche **positive Auswirkungen** der Anwendung von MSC auf ein Anti-Diskriminierungsprojekt:

- MSC kann als eine Form der dynamischen Wertschöpfung verstanden werden, bei der bestimmte Gruppen von Projektbeteiligten kontinuierlich nach bedeutsamen Ergebnissen suchen; tatsächlich spiegeln die Kriterien, die zur Beurteilung des Erfolgs herangezogen werden, nicht immer die Werte der Projektbeteiligten wider, und die Aufdeckung dieser Werte kann dazu beitragen, dass die Projekte den tatsächlichen Bedürfnissen entsprechen.
- Geschichten sind aus mehreren Gründen ein wertvoller Bestandteil von MSC: Sie ermutigen Menschen, die keine Evaluierungsexpertise besitzen, zur Teilnahme, sie werden wahrscheinlich als komplexes Ganzes in Erinnerung bleiben, und sie können dazu beitragen, dass der Dialog auf konkreten Ergebnissen und nicht auf abstrakten Indikatoren basiert. Die Geschichten machen MSC menschlicher, und die Menschen scheinen sich eher mit Informationen zu identifizieren, wenn sie in einer Geschichte erzählt werden.
- Die Methode kann Veränderungen sichtbar machen und die langfristige Verbesserung von Projekten unterstützen.
- MSC trägt zu einer komplexen Evaluierung bei, indem sie Informationen über unerwartete Ergebnisse liefert.
- Der Prozess fördert die Einbeziehung aller Projektbeteiligten, da diese häufig aufgefordert werden, ihre eigenen Standpunkte darzulegen, Geschichten auszuwählen, sich von dem Prozess zu distanzieren und Feedback zu ihrer Auswahl zu erhalten.

MSC kann zusammen mit anderen Techniken/Ansätzen verwendet werden. Ergänzende Evaluierungsansätze könnten Folgendes liefern:

- Quantitative Nachweise für die entstandenen Ergebnisse
- Nachweis des Erreichens vorher festgelegter Ziele, wenn diese formuliert worden sind
- Hinweise auf die „durchschnittlichen“ Erfahrungen der Teilnehmer\*innen oder von Untergruppen sowie für außergewöhnliche Ergebnisse
- Informationen über die Ansichten von Nicht-Teilnehmer\*innen des Programms.

## PVMSC – “Participatory Video” und “Most Significant Change”

Dieser Ansatz kombiniert MSC mit „Partizipativem Video“ – einem Prozess, bei dem eine Gruppe ihr eigenes Video erstellt, um ihren Standpunkt zum Ausdruck zu bringen – und kann ebenfalls für eine langfristige Evaluierung der Ergebnisse verwendet werden. Die Struktur von MSC wird weiter angepasst, da das Medium, das bei dieser Methode verwendet wird, nicht einfach das Erzählen oder Sammeln von Geschichten ist, sondern das Erstellen von Videos.

Im Folgenden wollen wir demonstrieren, wie PVMSC funktioniert, eine ausführlichere Erklärung zum besseren Verständnis finden Sie im Handbuch „Participatory Video and the Most Significant Change“<sup>2</sup>. Einen Bericht über die Umsetzung von PVMSC finden Sie in dem Artikel von Sára Hara-gonics auf der InsightShare-Website<sup>3</sup>.

Im Folgenden fassen wir die empfohlene Herangehensweise zusammen:

### Phase 1: Planung und Vorbereitung

- Definieren Sie den Zweck
- Wählen Sie das lokale Evaluierungsteam aus
- Definieren Sie die Fragestellung
- Wählen Sie die Teilnehmer\*innen aus

Zu Beginn sollte man die Gründe für die Durchführung des Prozesses ergründen. Der Prozess geht weiter mit der Auswahl all jener Personen/Organisationen, die Sie in den Prozess miteinbeziehen wollen, was natürlich von dem von Ihnen festgelegten Zweck abhängt. In der Regel werden die Projektteilnehmer\*innen und die wichtigsten Projektbeteiligten einbezogen (wie im Fall von MSC kann dies auch die Teilnehmer\*innen-Gruppe zusammen mit der Workshop-Leitung sein).

Es ist von zentraler Bedeutung, die richtigen Fragen für die Teilnehmer\*innen zu definieren. Wie bei MSC lautet die große Frage „Was hat sich verändert?“, aber sie kann je nach den gesetzten Zielen auch präziser formuliert werden.

<sup>2</sup> Sara Asadullah & Soledad Muñiz, Participatory Video and the Most Significant Change, InsightShare, 2015 (licence Creative Commons). Download here: <https://insightshare.org/resources/participatory-video-and-the-most-significant-change/>

<sup>3</sup> <https://insightshare.org/baseline-midline-endline-a-hands-on-pvm-sc-experience/>

### Phase 2: Sammlung, Auswahl und Videoaufzeichnung der Geschichten

- Lassen Sie die Geschichten in einem Kreis erzählen
- Wählen Sie die wichtigste Geschichte aus
- Nehmen Sie die Geschichte auf Video auf
- Diskutieren Sie, bis Konsens erreicht wurde

Wenn die Teilnehmer\*innen ausgewählt sind, fordern Sie diese auf, ihre Geschichten, die Ihre Hauptfrage (Punkt 5) beantworten, der Gruppe zu erzählen.

Dann bitten Sie die Gruppe, die wichtigste Geschichte auszuwählen. Die Entscheidungsfindung ist ein heikler Prozess innerhalb der Gruppe und kann nach dem Mehrheits-/Minderheitsverfahren (Abstimmung) oder nach einem gewaltfreien Konsensverfahren erfolgen. Die Gruppe sollte ihre eigenen Kriterien für die Auswahl festlegen, damit der Entscheidungsfindungsprozess auch eine Diskussion und Einigung über Werte beinhaltet.

Die Geschichte wird dann von dem\*der Erzähler\*in wiederholt und in Zusammenarbeit mit der Gruppe auf Video aufgezeichnet.

Das Video wird von der Gruppe angeschaut, und nach einer Diskussion sollte entschieden werden, welche Videoausschnitte veröffentlicht werden und welche privat bleiben sollen.

### Phase 3: Partizipative Bearbeitung

- Überprüfen Sie die Geschichten
- Verbessern Sie das Video

Wenn das Video für eine Vorführung oder Verbreitung verwendet werden soll, muss es wahrscheinlich bearbeitet werden. In dieser Phase sind Vorsicht und Fingerspitzengefühl gefragt, da die Bearbeitung den ursprünglichen Sinn leicht verändern kann. Es ist wichtig, diese Aufgabe nicht den Videotechniker\*innen zu überlassen, sondern die Kontrolle über die Erstellung des Videos bei dem\*der Erzähler\*in zu belassen.

Wir schlagen zwei Optionen vor:

- Das Video gemeinsam zu bearbeiten, d. h. mit Erzähler\*in und den Techniker\*innen.
- Den Techniker\*innen genaue Vorgaben machen, was und wie sie das Video verändern sollen.

Nachdem das Video bearbeitet wurde, sieht sich die Gruppe die endgültige Version an und gibt Kommentare ab.

#### **Phase 4: Vorführungen und Auswahl der Geschichten**

- Sehen Sie sich die Videos an
- Diskutieren Sie jede Geschichte in kleinen Gruppen
- Wählen Sie die wichtigste Geschichte aus

Laden Sie ein Publikum aus relevanten Interessenvertreter\*innen ein, sich das im Zuge des Prozesses erstellte Video anzusehen. Wenn Sie mehrere PVMSC-Prozesse durchführen, können die Videos gemeinsam vorgeführt werden, und es kann erneut eine Auswahl der Geschichten stattfinden. Das Publikum wird in kleine Gruppen aufgeteilt, die ihre eigenen Kriterien für die Auswahl festlegen und die wichtigste Geschichte auswählen. Anschließend stellen sie ihre Wahl dem Rest des Publikums vor, und es folgt eine Diskussion. Diese Veranstaltung kann viele Male mit verschiedenen Zuhörer\*innen wiederholt werden. Der Prozess der Auswahl einer Geschichte ist wichtig, da die Auswahl zwischen Geschichten über Veränderungen zu einer Diskussion über Werte und über Veränderung allgemein wird.

#### **Phase 5: Partizipative Analyse und Videobericht**

- Denken Sie über alle Geschichten nach
- Identifizieren Sie Schlüsselinformationen
- Analysieren Sie die Ergebnisse

Eine Gruppe von Teilnehmer\*innen und Prozessbeteiligten oder das Gruppen-Evaluierungsteam wird gebeten, den Prozess auf einer Metaebene zu analysieren. Sie berücksichtigen alle Geschichten, das schriftliche und aufgezeichnete Material und analysieren die Auswahlkriterien, die in den vorherigen Schritten angewandt wurden. Sie analysieren die Veränderungen, auf die sich jede

Geschichte konzentriert hat. Diese Analyse des Auswahlprozesses selbst gibt Einblicke in die Veränderungsprozesse, die nicht nur für das spezifische Projekt relevant sind, sondern auch allgemeine Schlüsselerkenntnisse darstellen können. Diese Schlüsselerkenntnisse können sowohl Erfolgsfaktoren als auch die Schwächen des Prozesses aufzeigen und zu weiteren Verbesserungen führen. Die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen können auch nützliche Informationen für ein breiteres Publikum sein und verbreitet werden.

#### **Phase 6: Verbreitung**

- Erstellen Sie ein Video mit den wichtigsten Empfehlungen
- Nutzen Sie die Geschichte, um das Gelernte weiterzugeben

Wenn die Erzähler\*innen zustimmen, können die ausgewählten Videos Teil eines Veröffentlichungskonzepts werden und auf verschiedene Weise genutzt werden, z. B. in sozialen Medien, in der Peer-to-Peer-Kommunikation oder bei der Vorführung auf öffentlichen Veranstaltungen.

Während die obige Zusammenfassung eine begrenzte Darstellung der PVMSC-Methode bietet, finden sich in dem zu Beginn des Abschnitts genannten Leitfaden viele Anregungen, mehrere Beispiele und eine Menge Tipps und Werkzeuge.

# BEFRAGUNGEN MIT KREATIVEN EVALUIERUNGSMETHODEN

## Warum kreative Befragungen für Langzeit-Evaluierungen verwenden?

Befragungen gehören zu den gängigsten Instrumenten für Langzeit-Evaluationen von Workshops und Schulungen. Sie sind praktisch und bequem, da sie nicht in einer bestimmten Workshop-Sitzung durchgeführt werden müssen, sondern den Teilnehmer\*innen schnell per E-Mail zugeschickt werden können. Allerdings haben herkömmliche Befragungen auch einige Nachteile: Personen neigen dazu, sie als „Hausaufgabe“ bzw. langweilig und technisch zu empfinden. Außerdem fühlen sich die Teilnehmer\*innen in der Regel weniger involviert und motiviert, im Laufe der Zeit Feedback zu geben, und übergehen wahrscheinlich die anspruchsvollsten Teile, wie z. B. die offenen Fragen.

Obwohl wir an Multiple-Choice-Fragen und Bewertungen gewöhnt sind, gibt es alternative und kreativere Möglichkeiten, langfristige Evaluierungsbeurteilungen so zu gestalten, dass sie attraktiver und zugänglicher sind. Kreative Evaluierungsinstrumente nutzen qualitative Inputs, um das zu erfassen, was nicht völlig vorhersehbar ist, anstatt nur zu bewerten, ob eine vorher formulierte Hypothese bestätigt wird. Wie die meisten qualitativen Instrumente ermutigen sie die Teilnehmer\*innen, Bedeutungen zu kreieren und auszutauschen, sodass die Evaluierung Teil des Prozesses der „Sinngebung“ der Workshop-Erfahrung wird. Ein weiterer Vorteil dieser kreativen Instrumente ist, dass sie sympathisch und einnehmend sind. Manchmal haben Menschen Angst, sich mit einer klaren Aussage zu exponieren. Durch die Verwendung von Metaphern oder Bildern können die Teilnehmer\*innen diese Barriere überwinden und sich auf eine sicherere und proaktivere Weise ausdrücken.

Wie lässt sich dieser Ansatz auf Befragungen zur Langzeitbewertung anwenden? Eine Möglichkeit besteht darin, kreative Fragen zu stellen. Als ersten Schritt sollte man bestimmen, worauf man seinen Fokus setzen möchte – mit anderen Worten: Was

wollen wir herausfinden? Im nächsten Schritt geht es darum, geeignete Methoden zu finden: Wie wollen wir diese Ziele bewerten, und welches Tool ist dafür am besten geeignet?

## Gesichtspunkte einer Evaluierung

Im Einklang mit den in Kapitel 3 beschriebenen möglichen Gesichtspunkten einer Evaluierung führen wir im Folgenden einige Beispiele für Punkte auf, die Sie einige Monate nach dem Angebot eines Workshops oder einer Schulung mit Schwerpunkt auf Anti-Diskriminierungsarbeit evaluieren können. Dabei handelt es sich lediglich um Vorschläge, die je nach den verschiedenen Zielen, Kontexten und Vorgaben angepasst und verändert werden können.

1. Selbsteinschätzungen: Inwieweit fühlen sich die Teilnehmer\*innen besser in der Lage, Diskriminierung/Rassismus zu erkennen und haben weniger Hemmungen, ihn anzusprechen? Welche Fähigkeiten haben sie verbessert?
2. Persönliche Erfahrungen: Welche Erfahrungen haben die Teilnehmer\*innen seit dem Workshop mit Diskriminierung gemacht und wie haben sie auf diese reagiert?
3. Die Erfahrungen mit dem Training/Workshop: Haben die Teilnehmer\*innen neue Kenntnisse und Methoden erworben, um gegen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen? Was halten sie von der Struktur und den Inhalten der Schulung? Wie haben sie die Lernumgebung und -atmosphäre wahrgenommen? Was war ihre Motivation, an der Schulung teilzunehmen? Würden sie die Schulung anderen empfehlen?
4. Lernerfahrungen: Was sind die wesentlichen Dinge, die die Teilnehmer\*innen aus dem Workshop mitgenommen haben?
5. Veränderungen: Welche Art von Veränderung hat der Workshop in ihrem Leben bewirkt? Haben sie Veränderungen im Umgang mit Diskriminierung und den Themen des Workshops im täglichen Leben festgestellt oder erlebt? Gab es eine andere Art von Veränderung?

## Methoden

Wenn Sie eine kreative Befragung entwerfen, können Sie Bilder und Metaphern anstelle von Bewertungsskalen verwenden. Bilder und Metaphern spiegeln Komplexität wider, erfassen verschiedene Nuancen und regen gleichzeitig neue Gedanken und Ideen an; sie helfen dabei, verschiedene und manchmal übereinstimmende Bedeutungen zu erfassen, die wir mit unseren Erfahrungen verbinden. Im Folgenden finden Sie einige kreative Arbeitsweisen, die Sie bei der Gestaltung Ihrer Befragungen ausprobieren können, mit einigen Beispielen, die sich auf verschiedene Evaluierungselemente beziehen.

## Bilder (Zeichnungen, Fotos) als visuelle Analogien verwenden

Bilder sind eine unerschöpfliche Inspirationsquelle für kreative Evaluierungstools, da sie in unserem Alltag zahlreich und leicht verfügbar sind. Sie ermöglichen es den Teilnehmer\*innen, ihre Gedanken und Ideen ohne die Beschränkungen der verbalen Sprache auszudrücken. Denken Sie daran, dass sich die durch Bilder und Symbole vermittelten Bedeutungen je nach Kontext und Zielgruppe erheblich verändern. Achten Sie darauf, dass Sie den Inhalt an die jeweilige Zielgruppe anpassen, mit der Sie arbeiten. Einerseits sind Bilder reich an Informationen und Bedeutungen, da sie es uns ermöglichen, Ideen, Gefühle und Emotionen auszudrücken, die verbal nicht leicht zu vermitteln sind. Andererseits sind Bilder aufgrund kultureller und persönlicher Variablen mehrdeutig, und ihre



Interpretation ist nicht immer eindeutig. Es gibt viele Möglichkeiten, Bilder in unseren Befragungen zu verwenden.

Eine Möglichkeit besteht darin, die Teilnehmer\*innen aufzufordern, ein Bild auszuwählen und mitzuteilen, das aufzeigt, wie sie über den Aspekt der Schulung, den wir bewerten wollen, denken. Dabei kann es sich um ein Bild handeln, das sie im Internet gefunden haben, oder um ein von ihnen selbst aufgenommenes Foto. Sie könnten die Teilnehmer\*innen beispielsweise bitten, ein Bild zu teilen, das die neuen Konzepte, Werkzeuge und Fähigkeiten, die sie im Workshop erworben haben, die wichtigsten Lernerfahrungen, ihre Gefühle während der Teilnahme an den Aktivitäten usw. darstellt.

Oder Sie können eine Reihe von Bildern zur Verfügung stellen, die die Teilnehmer\*innen auswählen müssen, um ihre Antwort in Bezug auf eine bestimmte Frage oder Aussage zu symbolisieren, wie z. B. die folgende:

„Wählen Sie ein Bild aus, das widerspiegelt, wie Sie sich fühlen, wenn Sie sich in einer Alltagssituation gegen Diskriminierung wehren müssen.“

## Metaphern und Analogien verwenden

Metaphern sind mächtige Instrumente, die uns dabei helfen, kreativ zu denken. Sie fördern auseinandergelungene Denkweisen und bieten Raum für die Entwicklung neuer Bedeutungen und Ideen. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sie im Zusammenhang mit Evaluierung anzuwenden. Sehen wir uns einige Beispiele an, wie Sie dieses Tool an verschiedene Evaluierungselemente in einer Befragung anpassen können.

Um persönliche Erfahrungen seit dem Workshop (Punkt 3) zu bewerten, könnten die Teilnehmer\*innen einen kurzen Text schreiben, der ihre Erfahrungen unter Verwendung von Metaphern beschreibt. In diesem Fall könnte die Vorgabe lauten: *Stellen wir uns vor, dass der Workshop ein Raumschiff war, das Sie zur Erkundung eines neuen Planeten brachte, des Anti-Diskriminierungsplaneten: Wie geht es Ihnen? Wie weit haben Sie den Planeten*

*erkundet? Fühlen Sie sich dort wohl? Haben Sie Angst vor diesem neuen Planeten? Sind Sie neugierig auf ihn? Haben Sie vor, ihn weiter zu erkunden? Gibt es noch jemanden auf dem Planeten?* Dasselbe Verfahren lässt sich auch für die Bewertung von Trainings-/Workshop-Elementen anwenden (Punkt 4).

Um die Teilnehmer\*innen über die Struktur des Workshops zu befragen, können wir eine Gebäudemetapher verwenden: *Wenn der Workshop ein Gebäude wäre, welche Art von Gebäude wäre er? Können Sie das Gebäude näher beschreiben?*

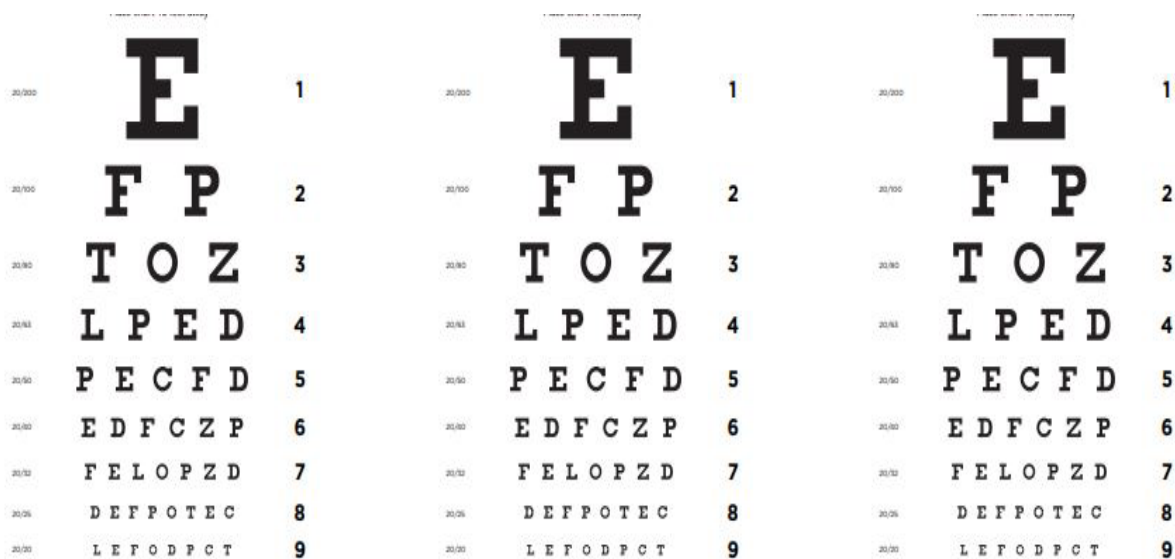
Um die Wahrnehmung des Workshop-Inhalts zu erfassen, können wir die Teilnehmer\*innen bitten, den Workshop so zu beschreiben, wie sie ein Gericht beschreiben würden: *Wenn der Workshop ein Gericht wäre, was wäre es dann? Können Sie die Zutaten benennen? Wie haben sie zusammen geschmeckt? Hat etwas gefehlt oder war es zu viel? War das Rezept gelungen?*

Wir können eine Landschaftsmetapher verwenden, um das Lernumfeld und die Atmosphäre zu bewerten: *Stellen Sie sich den Workshop als eine Landschaft vor: Können Sie diese beschreiben? Was für eine Art von Landschaft ist es? Was sehen und erleben Sie, wenn Sie sich in ihr bewegen?*

Wir können den Workshop als ein Gruppenbild betrachten, um die Gruppendynamik zu bewerten: *Was wäre, wenn der Workshop ein Gruppenbild wäre? Können Sie es beschreiben? Wo sind Sie auf dem Bild und wo sind die anderen? Wie ist die „Stimmung“ des Bildes?*

Wir können eine Reismetapher vorschlagen, um den Teilnehmer\*innen zu helfen, über die durch den Workshop erworbenen Erkenntnisse (Punkt 5) und die Veränderungen (Punkt 6), die sie erfahren haben, zu sprechen: *Stellen Sie sich den Workshop als eine lange Reise vor: Was für eine Art von Reise wäre das? Welche sind die interessantesten Orte, die Sie besucht haben, und welche die spannendsten Entdeckungen? Wie sieht es mit der Ausrüstung aus, die Sie mitgebracht haben: War sie angemessen oder mussten Sie unterwegs etwas besorgen? Was ist in Ihrem Gepäck auf dem Rückweg? Was ist etwas, das Sie in Zukunft weiterhin immer bei sich tragen werden?*





*Vor der Teilnahme am Workshop: Wie weit glaubten Sie, Diskriminierung/Rassismus und Ihre eigenen Privilegien erkennen zu können?*

*Während des Workshops: Was war Ihre Entdeckung? Wie weit können Sie tatsächlich sehen?*

*Nach dem Workshop: Wie genau können Sie nun Diskriminierung/Rassismus sowie Ihre eigenen Vorurteile und Privilegien erkennen?*

## Einen spielerischen Zugang nutzen

Eine Strategie, die Teilnehmer\*innen zu motivieren, die Befragung auszufüllen und ihre wahren Gedanken über den Workshop zu äußern, ist ein spielerischer Ansatz.

Wenn wir z. B. nach der allgemeinen Zufriedenheit fragen und wissen wollen, ob die Teilnehmer\*innen den Workshop weiterempfehlen würden, können wir das Ganze in eine lustige Aktivität umwandeln, indem wir sie bitten, den Workshop so zu bewerten, als würden sie ein Restaurant, ein Buch oder ein Gericht rezensieren. Sie sollen eine Kategorie wählen, die ihnen vertraut ist und für die sie sich begeistern können.

Denken Sie daran, dass schriftliche Spaß- und Kreativmethoden immer noch ein hohes Maß an Engagement und Anstrengung von den Teilnehmer\*innen erfordern und daher nicht überstrapaziert werden sollten. Visuelle und grafische Werkzeuge sind ebenfalls eine gute Alternative, wenn wir nach agileren Methoden suchen.

## Visuelle und grafische Tools nutzen

Anstelle von Skalen und Bewertungen (1 bis 5, ich stimme zu/ich stimme nicht zu) können wir visuelle und grafische Werkzeuge verwenden, um Bewertungen in unseren Befragungen einzubauen. Auf diese Weise binden wir die Teilnehmer\*innen mit

schnellen und fesselnden Aktivitäten ein, die weniger „ermüdend“ als Schreiben sind. Denken Sie daran, dass der Input und die Bilder, die wir zur Verfügung stellen, je nach Zielsetzung unterschiedlich sein können.

Hier sind zwei Beispiele für kurze Aktivitäten, die wir umsetzen können, um die Selbsteinschätzungen der Teilnehmer\*innen zu einem Anti-Diskriminierungsworkshop zu erfassen.

### Die Sehtafel

Ein Bild einer Sehtafel kann eingesetzt werden, um die Teilnehmer\*innen aufzufordern, ihre Fähigkeit zum Erkennen von Diskriminierung selbst einzuschätzen (Aufgabe 2). Es können fortschreitende Stufen einbezogen werden, um Veränderungen zu erkennen.

### Die Zielscheibe

Sie können das Bild einer Zielscheibe verwenden, um Lernerfahrungen und Erfolge der Teilnehmer\*innen zu erfassen, z. B. ihr Selbstvertrauen und ihre Fähigkeit, Diskriminierung anzusprechen und dagegen vorzugehen. Wie oben beschrieben, können Sie Schritte (vorher/nachher) und Anweisungen hinzufügen, um verschiedene Punkte zu erfassen. Eine für die Kurzzeitevaluierung angepasste Variante dieses Instruments wird in Kapitel 5 ausführlicher beschrieben.

## Empfehlungen an die Workshop-Leitung für Langzeit-Evaluationen

- Erklären Sie den Teilnehmer\*innen zu Beginn des Workshops, dass Sie den Workshop evaluieren werden und dass es nach Beendigung des Workshops Evaluierungsschritte geben wird. Sagen Sie ihnen, wann sie eine Einladung zur Teilnahme an einem weiteren Schritt der Langzeit-Evaluation erhalten werden (z. B. nach 4 Wochen und dann nach weiteren 4 Wochen).
- Um keine Evaluierungsschritte zu vergessen, bereiten Sie die Instrumente im Vorhinein vor und setzen Sie sich eine Erinnerung für die Tage, an denen Sie die Evaluierung verschicken wollen.
- Wenn Sie Veränderungen in den Einstellungen oder Ansichten der einzelnen Teilnehmer\*innen vergleichen möchten, können Sie diese bitten, in der Umfrage einen Code anzugeben, den sie in jedem Schritt der Evaluierung wiederholen sollen. Diese Art der Zuweisung von Codes ist bei Panelerhebungen üblich (Längsschnittforschung, bei der denselben Teilnehmer\*innen in regelmäßigen Abständen dieselben Fragen gestellt werden). Die Teilnehmer\*innen wählen diese Codes nicht selbst aus, sondern erhalten eine Anleitung, um ihren eigenen persönlichen

Code zu erstellen, damit sie ihn nicht vergessen. Die Codes sollten auf zwei oder mehr Fragen basieren – zum Beispiel können Sie die Teilnehmer\*innen bitten, den ersten und letzten Buchstaben des Namens ihres Vaters + das Geburtsdatum ihres Vaters + den ersten und letzten Buchstaben des Namens ihrer Mutter zu verwenden. Die Codes sehen dann wie folgt aus: GE1956AR. Die Teilnehmer\*innen müssen sich diesen Code bis zum nächsten Auswertungsschritt nicht merken, können ihn aber nach der Anleitung wieder bilden. Diese Zuordnung von Codes kann hilfreich sein, um die Veränderung von Einstellungen im Laufe der Zeit zu vergleichen und gleichzeitig das Einverhalten der Teilnehmer\*innen zu wahren, aber denken Sie daran, dass es auch Ressourcen braucht, die individuellen Veränderungen tatsächlich zu untersuchen.

# ANHANG

## WAS IST DISKRIMINIERUNG?

**Definitionsgemäß beschreibt „Diskriminierung“ eine ungleiche und/oder ungerechte Behandlung von Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Grundlage der Diskriminierung ist die Konstruktion von Gruppen auf der Grundlage von Unterschieden in gesellschaftlich relevanten Kategorien wie Geschlecht, Sexualität, Rasse/Ethnizität, Religion, Alter usw.**

Natürlich gibt es Unterschiede zwischen Menschen aufgrund von Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Alter usw., aber diesen Unterschieden wird oft eine solch große Bedeutung zugeschrieben, dass sie die Art und Weise konstruieren, wie wir einander gegenüber fühlen, denken und handeln. Auf Grundlage dieser Kategorien gebildete Gruppen werden nicht nur als inhärent verschieden voneinander betrachtet, sondern oft auch als unvereinbar miteinander. Die Zugehörigkeit zu Gruppen und die vermeintlichen Unterschiede zwischen ihnen werden als Begründung und Legitimation für Ungleichbehandlung herangezogen. Auch wenn wir diese sozialen Gruppen als konstruiert betrachten, sind ihre Bedeutung und ihr Einfluss auf unser soziales Leben also sehr real.

Diskriminierung ist nicht bloß „schlechte Behandlung“ oder Ungleichbehandlung, sondern hat sehr reale – nicht greifbare und greifbare – Auswirkungen. Diskriminierung führt zum Ausschluss von Menschen von gesellschaftlichen Ressourcen, von Möglichkeiten zur Gestaltung der Gesellschaft, von Stimmen im politischen Diskurs, von ihrer Menschlichkeit und bedingt eine Reduzierung ihrer Identität auf die jeweils vermeintlichen sozialen Gruppen.

Ein Mensch gehört jedoch nicht nur zu einer Gruppe. Wir alle gehören einer Vielzahl von sozialen Gruppen an, sogar mehr als den oben erwähnten. Folglich kann eine Person aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen auf unterschiedliche Weise diskriminiert werden. Denken Sie an eine Person, die Frau, Muslim und Lesbe ist.

Eine Person kann aber auch aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe diskriminiert werden, während sie bei einem anderen Aspekt

sozialer Kategorisierung zur privilegierten Gruppe gehört. Diese mehrdimensionale Erfahrung ist als „Intersektionalität“ bekannt, was bedeutet, dass sich verschiedene Formen von Diskriminierung nicht einfach addieren, sondern zu einer eigenen, einzigartigen Form verschmelzen.

Nicht jede Diskriminierung sieht gleich aus. Nicht alle Menschen, die der gleichen Gruppe angehören, erleben die gleiche Art von Diskriminierung. Selbst innerhalb von Gruppen, die diskriminiert werden, spielen Privilegien, die durch andere soziale Kategorisierungen entstehen, eine wichtige Rolle bei der Ausprägung von Diskriminierung und Ungleichheit bei verschiedenen Menschen. Dies führt zu einer weiteren wichtigen Tatsache: Wie bereits erwähnt, hat Diskriminierung sehr reale materielle Folgen. Aber die materielle Realität des eigenen Lebens basiert nicht nur auf einer sozialen Kategorisierung, sondern auf vielen (Intersektionalität). Das bedeutet, dass innerhalb ein und derselben Gruppe manche Menschen bessere materielle Lebensverhältnisse haben als andere. Im Feminismus zum Beispiel werden weiße Frauen immer eine andere, umfassendere Form der Befreiung erfahren als, sagen wir, eine schwarze, eine muslimische oder eine Trans-Frau oder eine Frau mit Behinderung, selbst wenn sie in der gleichen Gesellschaft leben. Das zeigt, warum Intersektionalität und die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien ein wesentlicher Schritt in der Antidiskriminierungsarbeit ist.

Die deutsche Soziologin, Kommunikationswissenschaftlerin, Künstlerin und Aktivistin Natasha Kelly stellt fest: „Es gibt bei Rassismus kein neutrales Außerhalb – jede Person und Institution ist davon betroffen.“ Das gilt auch für andere Formen der Diskriminierung. Auch Privilegierte sind miteinge-

schlossen und zum Handeln aufgefordert, um Diskriminierung zu dekonstruieren, aufzulösen und endgültig zu beenden.

## Rassismus als ein Beispiel von „Othering“

Am Beispiel des Rassismus wollen wir einige Schlüsselbegriffe aufzeigen – zum einen, weil er in allen Gesellschaften vorkommt, und zum anderen, weil sich die an diesem Projekt beteiligten Organisationen überwiegend mit rassistischen Gegebenheiten befassen.

Auch wenn es keine menschlichen „Rassen“ gibt, so gibt es doch Prozesse der Rassifizierung: Prozesse der Konstruktion verschiedener Gruppen, der Zuschreibung bestimmter Merkmale und der Behauptung, dass sich die Gruppen voneinander unterscheiden. Die zugewiesenen Merkmale können sichtbar sein (Hautfarbe, Haarbeschaffenheit, Gesichtszüge usw.) oder unterstellt werden (Charaktereigenschaften, Werte, Intelligenz usw.). Durch die Rassenbildung werden ethnische oder kulturelle Gruppen konstruiert.

Dieser Prozess ist jedoch nicht auf die Rassenbildung beschränkt. Er gilt für alle marginalisierten Gruppen wie Menschen mit Behinderungen oder Mitglieder der LGBTQ+-Gemeinschaft und andere. All dies führt zu einer „Wir“ und „die anderen“-Mentalität“. Daher wird dieser Prozess auch als „Othering“ (von engl. „other“ = andere) bezeichnet.

Die zugewiesenen Merkmale sind nicht unbedingt schlecht. „Positives“ Othering findet zum Beispiel im Konzept der Modellminderheit statt, deren Mitglieder mit positiv konnotierten Merkmalen gekennzeichnet werden. Klassisches Beispiel: Ostasiat\*innen, denen eine überdurchschnittliche Intelligenz nachgesagt wird, dennoch werden die Angehörigen dieser Musterminderheiten entmenschlicht, ihre Anstrengungen und ihr Fleiß werden missachtet und letztlich wird ihr Erfolg einer biologischen Vorbestimmung zugeschrieben.

Die Folge ist in allen Fällen – ob negativ oder positiv –, dass diese Gruppen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Innerhalb der privilegierten Gruppe führen die Ausgrenzung und Marginalisierung der „Anderen“ zu einem stärkeren Bewusstsein für ihr „Wir“, und so braucht die pri-

viligierte Gruppe die „Anderen“, um zu bestätigen, dass ihre Mitglieder die Norm sind. Othering stärkt die eigene Gruppe, indem es die Polarisierung fördert und ein Machtungleichgewicht zu ihren Gunsten schafft, was wiederum zu Diskriminierung führt. Wenn Othering implizit geschieht, ist Diskriminierung sein praktisches Gegenstück. Mit anderen Worten: Der Akt der Diskriminierung ist von Natur aus nichts anderes als Othering.

Othering oder Prozesse der Rassifizierung finden täglich statt und wiederholen sich ständig. Diese Abläufe sind in unser soziales Leben eingebettet, wir gewöhnen uns an sie und beginnen, sie zu „normalisieren“. Da sie in unsere soziale Welt eingebettet sind, akzeptieren wir sie in der Regel und denken nicht allzu sehr darüber nach. Hier kommt die Bedeutung von Antidiskriminierung, Antirassismus usw. ins Spiel: Gegen Diskriminierung zu sein bedeutet, über das hinauszublicken, was wir als normal ansehen, nicht nur im Verhalten anderer, sondern auch in unserem eigenen.

Manchmal diskriminieren wir andere Menschen, ohne uns dessen bewusst zu sein. In unserem täglichen Leben lesen wir Informationen und setzen sie mit unseren eigenen Vorurteilen, Stereotypen und kognitiven Verzerrungen in Beziehung zu anderen Menschen. Diese psychologischen Wirkungsmechanismen führen letzten Endes zu diskriminierenden Gedanken und Handlungen. Stereotype führen dazu, dass wir auf eine bestimmte Art und Weise denken, Vorurteile führen dazu, dass wir auf eine bestimmte Art und Weise fühlen, und beides kann dazu führen, dass wir diskriminierend handeln.

Da wir alle in einer Welt aufwachsen, in der die Diskriminierung bestimmter Gruppen von Menschen normal ist, verinnerlichen wir diese Umstände und sehen das Problem darin nicht sofort. In der Welt der Antidiskriminierung ist es wichtig zu akzeptieren, dass man diskriminierend handeln kann, ohne sich dessen bewusst zu sein. Wahrscheinlich haben Sie schon einmal gehört, dass Menschen mit „das war nicht meine Absicht“ reagieren, wenn sie auf eine diskriminierende Handlung hingewiesen werden. Das ist wahrscheinlich wahr, sie hatten vielleicht nicht die Absicht, aber die Absichtsbekundungen verhindern nicht die Folgen diskriminierenden Verhaltens. Am Anfang der Sensibilisierung für Diskrimi-

nierung steht die Akzeptanz der eigenen Verantwortung, verinnerlichte diskriminierende Ansichten, Verhaltensweisen usw. zu verlernen.

## Diskriminierende Strukturen

Diskriminierung existiert als multidimensionale Gesamtstruktur, die jeden Augenblick unseres Lebens umfasst. Sie umfasst unsere Gedanken, unser Verhalten, unsere Einstellung, unsere Interaktionen sowie unsere Entscheidungsfindung. Jeder Grund für Diskriminierung, selbst für all jene Geschehnisse, die unbemerkt bleiben, alle Mikro- und Makroaggressionen finden sich in diesen Strukturen wieder. Diese Strukturen sind jedoch nicht beständig. Sie verändern und entwickeln sich mit den Gesellschaften, die die Strukturen aufbauen. Sie sind von Region zu Region unterschiedlich und verändern sich im Laufe der Zeit, aber sie folgen alle einer hierarchischen Ordnung. So finden sich beispielsweise in fast allen „rassischen“ Strukturen Weiße an der Spitze und Schwarze am unteren Ende. Aus diesem Grund ist umgekehrter Rassismus ein Mythos. Nicht jeder kann Rassismus erleben und nicht jede Ungleichbehandlung ist Rassismus. In dieser vorhandenen Hierarchie nach oben zu treten, ist strukturell unmöglich.

Häufig liest man von umgekehrter Diskriminierung, wenn diejenigen, die diskriminiert werden, einer privilegierten und dominanten Gruppe angehören. Dies ist ein Irrtum, denn Diskriminierung kann nicht gegen die Richtung des\*der Unterdrückter\*in erfolgen. Jede Person hat ihre eigenen Vorurteile und handelt individuell, aber sie ist Teil eines Systems, und Handlungen müssen im Kontext des Systems betrachtet werden. Hassreden bedienen sich zwar meist dieses Narratives, aber es gibt kein

System, das umgekehrte Diskriminierung legitimiert. Dies sollte nicht mit positiver Diskriminierung verwechselt werden, bei der Maßnahmen ergriffen werden, um bestehende Ungleichheiten zu beseitigen.

Um einen echten, langfristigen, systemischen Wandel zu erreichen, dürfen wir diese Strukturen nicht unangetastet lassen. Dazu müssen wir über sie nachdenken, über unsere Stellung in ihnen und damit über unsere Vorteile und Privilegien, die sich aus unserer Stellung im System ergeben. Wir müssen uns unbewusster Handlungen von „Othering“ bewusst werden. Denn auch wenn wir niemanden diskriminieren wollen, kann es uns jeden Tag passieren. Leider ist niemand frei von Rassismus und anderen Formen von „Othering“.

## ÜBER DIE PROJEKT-PARTNER



SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria wurde 1993 gegründet, um allen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit oder kulturellem Hintergrund entgegenzutreten. SOS Racismo konzentriert seine Arbeit auf die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Realität von Migrant\*innen sowie für strukturellen Rassismus und vielfältige Formen der Diskriminierung. Zu diesem Zweck führt die Organisation verschiedene Aktionen durch: Sie berät Zugewanderte über ihre Rechte, prangert alle Formen von Rassismus und Diskriminierung aus intersektioneller Perspektive an, fördert interkulturelle Beziehungen, um Vorurteile abzubauen und zum Aufbau einer inklusiven Gesellschaft beizutragen, und führt verschiedene Schulungen durch, um die Gesellschaft zu sensibilisieren und aufzuklären. <http://www.mugak.eu/>



Giolli Cooperativa Sociale ist in nationalen und internationalen Projekten aktiv und arbeitet mit verschiedenen Zielgruppen – meist jungen oder marginalisierten Gruppen – unter Verwendung des Theaters der Unterdrückten (T.O.) als primäre Methode, um deren täglichen Erfahrungen und sozialen Probleme zu erforschen und Veränderungsprozesse im Rahmen der Pädagogik von Paulo Freire, des Community Development Approach und der aktiven Gewaltfreiheit zu fördern. Giolli bietet T.O.-Interventionen und Schulungen für Akteure in sozialen Diensten und Projekten in verschiedenen Bereichen (Antirassismus, Drogenabhängigkeit, soziale Krankheiten, Psychiatrie, Bildung, Prävention usw.) an, die Menschen aller Altersgruppen und Lebensbedingungen einbeziehen. Giolli führt mehrere Projekte zur Verhinderung von Diskriminierung durch, insbesondere der Diskriminierung von Migrant\*innen, zugewanderten Gemeinschaften und LGBTQI+-Gemeinschaften. Der Ansatz von Giolli ist partizipativ, horizontal und kreativ. <https://www.giollicoop.it/>



Artemisszió wurde 1998 als gemeinnützige Stiftung mit Sitz in Budapest, Ungarn, gegründet. Wir glauben an eine offene, tolerante Gesellschaft, in der benachteiligten Menschen Chancen geboten werden und Interkulturalität geschätzt wird. Für diese Ziele setzen wir uns in unserem Heimatland und auch im Ausland ein. Wir glauben, dass in der heutigen globalisierten Welt das Verständnis für sehr unterschiedliche Gesellschaften eine zentrale Fähigkeit ist. Dies ist der Weg in die Zukunft. Unsere Gruppe hat ihre Arbeit in zwei spezialisierte Richtungen ausgeweitet: Mira, die interkulturelle Gemeinschaft der Artemisszió-Stiftung, und das Artemisszió Competency Center, das sich auf Selbstfindung und Trainings zur Entwicklung von Kompetenzen konzentriert. <http://www.artemisszio.hu/>



Das Kulturhaus Brotfabrik ist ein Kulturzentrum in einer ehemaligen Brotfabrik in einem sehr lebendigen und farbenfrohen Bezirk Wiens. Eingebettet zwischen Ateliers und Galerien wendet sich das Kulturhaus an die Bewohner\*innen des umliegenden Viertels, das durch sozialen Wohnbau und eine vielfältige Bevölkerung, aber wenig Raum für Begegnungen geprägt ist. Das Kulturhaus setzt sich durch künstlerische Projekte mit dem Bezirk auseinander und bietet der Nachbarschaft Möglichkeiten, miteinander in Kontakt zu treten und etwas Neues zu schaffen. Ziel ist es, mit Hilfe von Kunst und Kultur Brücken zwischen den verschiedenen Gemeinschaften zu bauen. Neben dem ehemaligen Fabrikgebäude betreibt das Kulturhaus einen weiteren Veranstaltungsort auf einem nahegelegenen Markt: Der Marktstand 129 wird für Vorführungen, Ausstellungen und andere Veranstaltungen genutzt. Das Kulturhaus Brotfabrik wird von der gemeinnützigen Organisation „Caritas der Erzdiözese Wien - Hilfe in Not“ betrieben. <http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



## ÜBER DAS PROJEKT

Angesichts der populistischen Tendenzen in vielen europäischen Ländern gewinnt die rassismuskritische Arbeit an Bedeutung. In der polarisierten politischen Debatte ist es wichtig, das Spektrum der rassismuskritische Arbeit zu erweitern, um die Sensibilität für dieses Thema in der Gesellschaft zu erhöhen. Wir sind der Meinung, dass Antidiskriminierungsarbeit ein zentrales Thema in der Erwachsenenbildung über alle Bereiche hinweg sein muss.

Unter Antidiskriminierung verstehen wir die Sensibilisierung für, den Einspruch gegen und den Kampf gegen Diskriminierung auf gesellschaftlicher Ebene. Unsere Arbeitsdefinition von Diskriminierung bedeutet nicht nur die ungleiche Behandlung von Menschen, sondern basiert auf der Konstruktion von Gruppen aufgrund von Unterschieden in gesellschaftlich relevanten Kategorien wie Geschlecht, Sexualität, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Alter usw. als vermeintlich intrinsisch verschieden voneinander. Diese Unterschiede werden als Begründung und Legitimation für die Ungleichbehandlung ganzer Gruppen von Menschen herangezogen, was zu sozialer Ungleichheit führt. Macht und Machtungleichheit sind in diskriminierende Handlungen, Strukturen und Systeme eingeschrieben.

Unser Ansatz in Bezug auf dieses Problem besteht darin, mit kreativen Mitteln die Reflexion zu fördern und das Verständnis zu verbessern. Unsere Workshopkonzepte schlagen Formate vor, die künstlerische Methoden mit Antidiskriminierungsarbeit verbinden. Diese werden von Fachleuten in vier verschiedenen europäischen Ländern gemeinsam entwickelt: Spanien, Italien, Ungarn und Österreich. Gemeinsam mit Experten aus den Bereichen partizipatives Video, Theater und Theater der Unterdrückten sowie soziale Medien bringen wir unsere eigenen Erfahrungen in vier praktischen Toolkits für Pädagogen und Ausbilder zusammen. Darüber hinaus bieten wir eine Sammlung innovativer Evaluierungsinstrumente, die speziell auf die Bedürfnisse solcher Workshops im Bereich der nicht-formalen Erwachsenenbildung zugeschnitten sind.

Damit bieten wir Trainern und Pädagogen ein neues Set an Techniken, um ihr Handlungsfeld zu erweitern. Kreative Mittel haben ein starkes Potenzial für die persönliche Entwicklung und bieten Raum für persönliche Reflexion auf einer sehr tiefgreifenden Ebene. Unser Ziel ist es, dass sich mehr Lehrer, Ausbilder und Erzieher dieses Potenzials bewusstwerden!

Die Toolkits sind in Englisch, Spanisch, Baskisch, Italienisch, Deutsch und Ungarisch verfügbar. Sie können kostenlos heruntergeladen werden unter

<https://www.caad-project.eu/>

### **Autor\*innen und Mitwirkende dieser Broschüre:**

Olga Irimiás, Anna Vég, Diana Szántó, Gabriella Farkas, Kennedy Cook, Sára Haragonics, Éva Moharos, Mária Vinkovits (Artemisszió)

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Erica Raimondi, Massimiliano Filoni, Cristina Ceruti (Giolli Cooperativa Sociale)

Gizem Gerdan, Iris Neuberg, Veronika Hackl, Mbatjiua Hambira, Tilman Fromelt (Kulturhaus Brotfabrik)

Loira Manzani, Mikel Araguas (SOS Racismo)

### **Layout:**

David Mathews, Lily Stepenyan



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.